



Manuel

« Le *mainstreaming* de genre (ou approche intégrée ou différenciée selon les sexes) dans la fonction publique fédérale »

Réalisé pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)

Bruxelles - Belgique

Annie CORNET, professeure
Anne-Marie DIEU, chercheuse
Veronique TSHIAMALENGE, chercheuse

Unité de recherches **EGiD** - Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion
Hec-Ecole de gestion de l'Ulg
UER Management, service GRH et mangement des organisations
B31, boîte 48, Sart Tilman 4000 Liège

+32 4 366 27 95 fax: +32 4 366 27 67

annie.cornet@ulg.ac.be egid@ulg.ac.be
www.grhmgto.hec.ulg.ac.be
www.egid.hec.ulg.ac.be

Avec la collaboration
Els FLOUR
Ariane DIERICKX

Centre Amazone

10 rue du Méridien - 1210 Bruxelles

+ 32 2 229 38 38 - Fax 02 229 38 01

A.Dierickx@amazone.be E.Flour@AMAZONE.be
www.amazone.be

1. Objectifs du manuel — *5*

2. Mainstreaming de genre: notions de base — *6*

2.1 Clarification du concept de mainstreaming de genre — **6**
2.1.1 Sexe et genre — 6
2.1.2 Analyse selon le genre — 6
A. Stéréotypes féminins et masculins — 6
B. Rôles sexués (le principe de séparation) — 7
C. Inégalités des femmes et des hommes — 7
D. Hiérarchisation du féminin et du masculin — 8
2.1.3 Existent-ils encore des discriminations en Belgique ? — 9
2.1.4 Mainstreaming de genre – approche intégrée de l'égalité entre les sexes — 9

2.2 Raisons d'être du mainstreaming de genre — **11**
2.2.1 Une préoccupation d'égalité des femmes et des hommes — 11
2.2.2 Une logique « réglementaire » — 11
A. Obligations internationales — 11
B. Législation européenne — 12
C. Législation nationale — 13
D. Projet de loi fédéral sur le gender mainstreaming — 14
2.2.3 Une logique d'efficacité et efficience (« business case ») — 15
A. Efficacité — 15
B. Efficience — 15
2.2.4 Une logique de bonne gouvernance et de modernisation de la fonction publique — 16

2.3 Arguments pour convaincre les sceptiques — **17**
2.3.1 Les femmes et les hommes ne sont-ils pas déjà égaux ? — 17
2.3.2 Mettre les femmes et aux hommes sur un pied d'égalité n'est-il pas suffisant? — 17
2.3.3 Le mainstreaming de genre ne défend-il pas uniquement les intérêts des femmes ? — 18
2.3.4 Prendre en compte les spécificités des femmes et des hommes n'est-il pas discriminatoire ? — 18
2.3.5 Le mainstreaming de genre peut-il être utilisé dans tous les domaines? — 19
2.3.6 Les hommes et les femmes constituent-ils des groupes homogènes ? — 19

3. Instruments — *21*

3.1 Présentation globale de l'approche — **21**

3.2 Ressources — **23**
3.2.1 Statistiques différenciées selon les sexes — 23
3.2.2 Indicateurs de genre — 26
3.2.3 Consultation d'expert-e-s — 28
3.2.4 Etudes sur le genre et les inégalités — 29
3.2.5 Partenaires externes — 30
3.2.6 L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et les organes consultatifs — 31
3.2.7 Synthèse — 32

3.3 Phases du processus de décision et d'action politique — **33**
3.3.1 Diagnostic et analyse — 33
A. Etapes du diagnostic et de l'analyse — 33
B. .Synthèse — 35
3.3.2 Plans stratégiques et projets de loi — 37
A. Grille d'analyse pour l'élaboration d'une politique qui tienne compte du genre — 38
B. Gender budgeting — 40
C. Elaboration d'indicateurs et de tableaux de bord — 42
D. Synthèse — 43
3.3.3 Mise en œuvre, suivi et management — 44
A. Opérationnalisation des intentions stratégiques en actions concrètes — 44
B. Allocation des ressources — 45
C. Politique de communication non stéréotypée — 46
D. Mise en place de tableaux de bord et d'indicateurs sexués — 47
E. Intégration de préoccupations relatives au genre chez les partenaires — 47
F. Synthèse — 48

3.3.4 Evaluation et analyse d'impact 49
A. Fil conducteur pour une évaluation selon le genre 49
B. Tableaux de bord pour suivre l'impact d'une politique sur le genre (monitoring) 51
C. Etudes évaluatives et analyse selon le genre 51
D. Synthèse 52

4. Facteurs de succès - management 53

4.1 Engagement fort de la part du haut management 53

4.2 Information, sensibilisation et formation du personnel et des partenaires 54
4.2.1 Information et sensibilisation 54
4.2.2 Formation 55

4.3 Mise à disposition d'outils et de ressources 56

4.4 Intégration de la prise en compte du genre dans les structures 57
4.4.1 Répartition sexuée des métiers et des fonctions 58
4.4.2 Sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité 58
4.4.3 Mobilité du personnel et perte de l'expertise en genre 58
4.4.4 Intégration du genre dans les certifications qualité. 58

4.5 Valorisation de l'intégration de l'égalité dans la gestion des ressources humaines 59
4.5.1 Objectifs à atteindre 59
4.5.2 Description des tâches et des fonctions 59
4.5.3 Identification des compétences acquises ou à acquérir 59
4.5.4 Evaluation du personnel (accountability). 60

4.6 Mise en réseau des expertises 60

4.7 Synthèse 61

5. Présentation globale de quelques méthodologies et instruments existants 62

5.1 EER (Emancipatie Effect Report) 63
5.1.1 Description de l'instrument 63
5.1.2 Phases 63
5.1.3 Destinataires 63
5.1.4 Liens- références 64

5.2 Functional Performance Framework 65
5.2.1 Description de l'instrument 65
5.2.2 Phases 65
5.2.3 Destinataires 65
5.2.4 Liens 65

5.3 GeM-Toolbox - Multilevel Toolbox 66
5.3.1 Description de l'instrument 66
5.3.2 Phases 66
5.3.3 Destinataires 66
5.3.4 Liens 66

5.4 3R 67
5.4.1 Description de l'instrument 67
5.4.2 Phases 67
5.4.3 Destinataires 67
5.4.4 Liens 67

5.5 Gender budgeting (analyse sexuée des budgets) 68
5.5.1 Description de l'instrument 68
5.5.2 Phases 68
5.5.3 Destinataires 68
5.5.4 Liens 68

6. Annexes 70

6.1 Liens avec des manuels de mainstreaming 70

6.2 Autres instruments ____ **70**
6.3 Liens avec des baromètres de l'égalité ____ **71**
6.4 Centre de ressources – égalité des hommes et des femmes ____ **71**
6.4.1 Belgique ____ 71
6.4.2 Institutions internationales ____ 72
6.4.3 Autres pays (sélection) ____ 73
6.5 Liens pour les statistiques sexuées ____ **74**
7. Thesaurus – glossaire ____ *75*
8. Bibliographie ____ *77*

--

Check-list 1: Inventaire des ressources disponibles *32*
Check-list 2: Phase de diagnostic – définition de la problématique *36*
Check-list 3: Plans stratégiques et propositions de loi *43*
Check-list 4: Mise en œuvre *48*
Check-list 5: Evaluation et analyse d'impact selon le genre *52*
Check-list 6: Management du plan d'action *61*

Tableau 1: Acteurs impliqués dans les phases de l'action politique *22*
Tableau 2: Consignes pour l'intégration du genre dans un plan stratégique *39*
Tableau 3: Grille d'analyse pour le gender budgeting *68*

Schéma 1 : Processus du mainstreaming de genre *21*
Schéma 2: Collecte de données statistiques *25*
Schéma 3: Analyse des données sous l'angle du genre *34*

1. Objectifs du manuel

L'objectif de ce manuel est d'aider dans la mise en œuvre d'une démarche de *mainstreaming* de genre (égalité des femmes et des hommes) que vous soyez fonctionnaires fédéraux, membres des cabinets politiques ou mandataires politiques fédéraux.

Le *mainstreaming* de genre[1] regroupe les actions qui ont pour objectifs :

- de tenir compte des conditions de vie spécifiques et besoins des femmes et des hommes ;
- d'identifier les causes d'inégalités directes et indirectes entre les sexes et de chercher à les réduire ;
- de lutter contre les stéréotypes sexués ;
- de réduire les processus de dévalorisation et survalorisation de l'un ou l'autre sexe.

Ce manuel propose des outils simples, réalistes et souples à appliquer aux différentes phases de processus de décision et d'action politique : diagnostic et analyse des problèmes, plans stratégiques et projets de loi, mise en œuvre, évaluation.

Il doit aider à atteindre les objectifs de la conférence des Nations Unies de Pékin (Pékin-*Bejing* 1995) et les engagements nationaux et internationaux, notamment l'avant projet de loi sur le *gender mainstreaming*, adopté par le Conseil des ministres le 5 mai 2006. Cet avant projet de loi prévoit l'obligation de prendre en compte le genre dans toutes les dimensions de l'action publique et la production de données statistiques sexuées.

Le manuel est divisé en quatre parties :

- Les concepts de base, à lire si voulez comprendre ce qu'est le *mainstreaming* de genre et son utilité ;
- Une méthodologie adaptée à la réalité belge structurée autour des différentes phases du processus de décision et d'action politique, précédée d'une présentation des ressources mobilisables à chaque étape.
- Une brève présentation des instruments et outils les plus utilisés au niveau international avec leurs références si vous souhaitez en savoir plus.
- Des annexes reprenant des listes et coordonnées de personnes ressources, expert-e-s et organismes pouvant vous aider.

Vous pouvez parcourir ce document à votre guise et choisir ce qui est le plus susceptible de vous intéresser. L'enjeu de ce manuel est de convaincre qu'il est possible d'intégrer des préoccupations d'égalité des femmes et des hommes dans les actions quotidiennes sans que cela ne nécessite un surplus de travail excessif et le recours à des méthodologies trop complexes.

> Si vous hésitez encore à consulter et utiliser ce manuel, nous vous invitons à commencer la lecture par le chapitre « arguments à destination des sceptiques » !

[1] Plusieurs termes sont associés et parfois utilisés comme des synonymes : approche intégrée de l'égalité, approche différenciée selon les sexes (ADS), approche sexo-spécifique.

2. *Mainstreaming* de genre: notions de base

2.1 Clarification du concept de mainstreaming de genre

Le *mainstreaming* de genre s'appuie sur le concept de genre. Le terme genre n'est pas le synonyme de mot sexe comme expliqué ci-dessous.

2.1.1 Sexe et genre

1. **Sexe** : différences biologiques entre les hommes et les femmes.

Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne changent pas dans l'espace (différents pays) et dans le temps (différentes époques).

Seules les femmes peuvent être enceintes. Il est donc normal que ce soient elles qui bénéficient du repos d'accouchement !

2. **Genre** : constructions sociales et culturelles autour des différences biologiques des femmes et des hommes qui influencent la représentation stéréotypée des femmes et des hommes.

Ces différences sont :
- contextuelles : elles changent selon les pays, les cultures, les groupes sociaux ;
- temporelles : elles varient selon les époques.

Concevoir qu'il est « naturel » que ce soit les femmes qui prennent en charge la majorité des soins aux enfants en bas âge est une construction sociale qui résulte d'une vision traditionnelle et sexuée des rôles familiaux.

2.1.2 Analyse selon le genre

Quatre notions sont importantes pour comprendre l'idée d'une analyse qui intègre le genre :
A. les stéréotypes féminins et masculins ;
B. les rôles sexués ;
C. l'inégalité des femmes et des hommes ;
D. la hiérarchisation du féminin et du masculin.

A. Stéréotypes féminins et masculins

La société fonctionne sur base de bon nombre de stéréotypes. Ceux-ci ont pour effet que des constructions sociales, des représentations sont progressivement perçues comme « naturelles » avec des influences sur la façon dont on s'attend à ce qu'une personne se comporte, avec une anticipation sur ses compétences et incompétences.

Il est perçu comme « naturel » que les femmes et les filles s'intéressent peu aux mathématiques et aux technologies.

Certains sont surpris qu'un homme s'intéresse à la danse ou choisisse un métier lié à l'esthétique.

B. *Rôles sexués (le principe de séparation)*

Chaque culture et société définit des caractéristiques et des rôles féminins et masculins associés aux différences biologiques entre les hommes et les femmes mais aussi et surtout aux représentations des différences et similarités entre les hommes et les femmes (constructions sociales). Ces constructions sociales sont progressivement perçues comme naturelles. Autour d'elles se construisent des images et des représentations **stéréotypées** de l'un et l'autre sexe, de ses compétences, de ses rôles et sphères d'activité. Ceci déterminera les comportements et attitudes perçus comme « normaux » et « naturels » pour les hommes et les femmes.

Il est perçu comme « naturel » que ce soit les femmes qui prennent des congés pour s'occuper des enfants.

Des métiers et des secteurs d'activités sont perçus comme « naturellement » féminins ou masculins (un plombier, une puéricultrice …) ou encore, des rôles et des tâches (un patron, une assistante …).

Cette répartition des rôles sexués est une construction sociale qui évolue dans le temps (les pères investissent de plus en plus les rôles parentaux) et qui varie d'un groupe social à l'autre.

Il est perçu de plus en plus comme « normal » qu'un homme demande des aménagements de son temps de travail pour raisons familiales (garde partagée, etc.).

La sphère privée a longtemps été perçue comme le domaine d'action des femmes, la sphère publique comme celle des hommes.

Ces stéréotypes influencent aussi la vie des hommes et la manière dont on collecte ou non des informations à leur égard.

Les personnes victimes de violence sexuelle sont traditionnellement perçues comme étant des femmes. Ceci a pour effet que les hommes, d'une part, hésitent à déposer plainte s'ils sont victimes de violence et que s'ils déposent plainte leur témoignage est moins pris au sérieux. Ceci a un impact sur les données statistiques disponibles permettant de mesurer ce phénomène.

C. *Inégalités des femmes et des hommes*

Les femmes et les hommes, de par la répartition des rôles familiaux qui leur sont attribués et en raison des stéréotypes sur leurs compétences et incompétences, subissent des inégalités en terme de représentations, de répartition et d'accès aux ressources, d'exercice du pouvoir.

Ainsi, l'idée que les femmes ne sont pas « capables » d'assumer des postes de responsabilité dans la vie publique explique, en partie, la sous-représentation des femmes dans les postes de responsabilité, dans les instances politiques et syndicales. L'investissement des femmes dans la sphère familiale les pénalise en matière de droits à la sécurité sociale (droits dérivés) et de pensions.

Les hommes ont encore parfois des difficultés à être situés sur un pied d'égalité en terme de prise en charge de leurs enfants.

Ces inégalités sont construites autour des stéréotypes. Les stéréotypes renforcent les inégalités et inversement, les inégalités renforcent les stéréotypes.

L'image que les femmes ne sont pas intéressées par le pouvoir est mobilisé pour justifier leur faible présence à des niveaux élevés de responsabilité et à l'inverse, leur faible présence à ces postes de responsabilité renforce le stéréotype selon lequel elles ne sont pas intéressées par le pouvoir.

Les femmes sont aussi victimes d'inégalités en raison de leur position de dépendance par rapport à un conjoint.

Plusieurs femmes étrangères bénéficient du statut de réfugiés, en regard de leur situation de dépendance par rapport à leur conjoint. En cas de divorce ou de séparation, elles ne peuvent plus bénéficier du statut reconnu comme droit dérivé et elles sont susceptibles d'être renvoyées dans leur pays.

La loi belge contre les discriminations du 17 février 2003 définit la discrimination directe comme une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable. La directive européenne 2000/78/CE précise qu'une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur base de critères tels que son sexe.

L**a discrimination directe** est une distinction intentionnelle, fondée sur des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus (ici, le sexe), qui manque de justification objective et raisonnable, a pour effet d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

Pour la directive européenne 2000/78/CE, « une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes appartenant à un groupe par rapport à d'autres personnes».

Les **discrimination indirectes ou systémiques** sont des discriminations qui sont générées par une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre mais qui va entraîner un résultat dommageable pour des personnes ayant certaines caractéristiques. Ces discriminations ne sont ni explicites, ni volontaires, ni même conscientes ou intentionnelles, mais relèvent le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux hommes et aux femmes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité[2].

D. Hiérarchisation du féminin et du masculin

La société s'est construite, globalement, autour d'une dévalorisation des caractéristiques dites féminines et d'une survalorisation des caractéristiques perçues comme masculines.

On remarque une survalorisation des secteurs d'activité et des métiers où les hommes sont majoritaires (informatique, finances …). Ceci a un impact sur les salaires. Ainsi, la démarche d'équité salariale vise justement à réévaluer les critères qui ont été utilisés pour classer l'importance et la valeur des métiers

[2] Legault M.J. (2002, p.34)

majoritairement féminins (secrétaire, puéricultrice, enseignante maternelle, infirmières, etc.).

Concrètement, cela signifie aussi que ce ne sont pas les différences qui sont un problème (au contraire, la différence peut être une source de valeur ajoutée et de créativité); ce sont les situations d'inégalités et de dépendance qui sont construites autour de ces différences. De plus beaucoup des différences invoquées sont socialement et culturellement construites.

2.1.3 Existent-ils encore des discriminations en Belgique ?

Certaines et certains peuvent avoir l'impression que ce débat est dépassé dans notre pays, que nous sommes dans une société où l'égalité des femmes et des hommes est acquise et que si des différences subsistent, elles relèvent de choix personnels.

Des progrès importants ont certes été réalisés mais de nombreuses études montrent que dans plusieurs domaines, des situations d'inégalités demeurent. Elles sont le plus souvent systémiques et indirectes, donc souvent « invisibles ». Bien des choix organisationnels, sociaux et politiques reflètent des stéréotypes relatifs aux aspirations, compétences et rôles des femmes et des hommes. C'est ainsi qu'au travers de ses décisions et de ses structures, la société reproduit des inégalités passées.

Dans le secteur du travail
Le dossier de l'égalité salariale illustre très bien cet aspect. D'une part, les discriminations directes diminuent (à travail égal, salaire égal) mais les inégalités structurelles subsistent. Ainsi, plusieurs études montrent que des écarts salariaux subsistent entre les femmes et les hommes et qu'ils peuvent s'expliquer notamment par les biais sexués existants dans les systèmes de description et de classifications de fonctions et de gestion des compétences et dans les systèmes salariaux, notamment la non visibilité d'un certain nombre de compétences mobilisées dans des métiers majoritairement occupés par des femmes.

Dans le secteur de la santé
L'approche indifférenciée de l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs rend invisible des maladies professionnelles dues à des métiers occupés majoritairement par des femmes (ex : stress lié au travail avec de jeunes enfants ou avec des malades et des personnes âgées, tendinites et maladies articulaires liées au travail régulier sur ordinateur). Ceci est renforcé par la fait que l'identification des maladies professionnelles a été réalisée initialement à partir de secteurs d'activité et de métiers où les hommes étaient majoritaires.

Dans le secteur de la recherche
Alors que les femmes constituent 54,4% des étudiants de l'enseignement supérieur (universitaire et non universitaire), la part des femmes dans la recherche et le développement plafonne à 42,8% ETP dans les centres de recherche universitaire. Dans les entreprises elles ne sont plus que 20%. Pour tous les secteurs réunis, la part des femmes dans le personnel R&D est de 27,8%.

2.1.4 Mainstreaming de genre – approche intégrée de l'égalité entre les sexes

Plusieurs politiques ont été menées pour réduire les inégalités des femmes et des hommes : affirmation de **l'égalité de droit**, actions en faveur de **l'égalité des chances**, **actions et discriminations positives**. Elles ont eu des effets mais elles sont insuffisantes car elles

s'inscrivent dans une logique réparatrice sans introduire des changements majeurs dans les structures et représentations qui produisent les inégalités.

Les politiques publiques renforcent parfois de façon inconsciente les inégalités entre les femmes et les hommes. Généralement, il n'y a pas d'intention directe de discriminer mais le fait de ne pas tenir compte des réalités socio-économiques des hommes et des femmes et des stéréotypes sexués peut entraîner des impacts différenciés selon les sexes et un renforcement des situations d'inégalité.

Le *mainstreaming* de genre est une approche globale et structurée qui porte sur l'ensemble des dispositifs et pas seulement sur des projets ponctuels.

Le *mainstreaming* de genre vise à réduire ces inégalités en agissant préventivement. Il s'attaque :
- à tous les domaines de l'action politique ;
- à toutes les étapes (du diagnostic à l'évaluation, en passant par l'élaboration de plans stratégiques et la mise en œuvre) du processus de décision et d'action politique.

En conséquence, toutes les catégories d'acteurs (des fonctionnaires aux mandataires politiques) ont la possibilité d'agir pour réduire et prévenir les inégalités. Il n'est pas suffisant d'avoir un-e ministre et un service compétent en matière d'égalité. Il faut une action collective, transversale et préventive, portée par chacun dans l'ensemble du processus.

Son but est d'atteindre l'égalité entre les deux sexes :
- au niveau des conditions d'accès (égalité de droit)
- au niveau des résultats (égalité de fait).

En prenant en compte:
- les conditions de vie des hommes et des femmes (accès aux ressources, répartition des tâches, socialisation, ….)
- les discriminations directes mais aussi indirectes (systémiques et/ou structurelles)
- les actions et discours reproducteurs de stéréotypes sexués
- les effets cumulatifs positifs ou négatifs avec d'autres caractéristiques de diversité telles que l'âge, l'origine sociale, le groupe ethnique, etc.

Les discriminations directes sont des traitements différenciés des individus selon leur sexe qui sont explicites, volontaires, conscientes et intentionnelles. Les discriminations indirectes ou systémiques « *ne sont ni explicites, ni volontaires, ni même conscientes ou intentionnelles, mais relèvent le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux hommes et aux femmes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité*» (Legault, M.J., 2002, p.34).

Le *mainstreaming* de genre doit permettre l'égale participation des hommes et des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la vie en société. Réaliser une démarche de *mainstreaming de genre* passe, en conséquence, par des actions qui reconnaissent et valorisent le point de vue des femmes autant que celui des hommes, mais aussi les divers rôles qu'ils/qu'elles jouent dans la société. Cette approche se présente comme pouvant bénéficier tant aux hommes qu'aux femmes.

2.2 Raisons d'être du mainstreaming de genre

Différentes raisons justifient les investissements consentis et l'intégration du *mainstreaming* de genre dans les politiques développées par les services fédéraux.

- Une préoccupation d'égalité des femmes et des hommes
- Une préoccupation réglementaire
- Une logique d'efficience et d'efficacité
- Une logique de bonne gouvernance et de modernisation de la fonction publique

2.2.1 Une préoccupation d'égalité des femmes et des hommes

La notion d'égalité des femmes et des hommes suppose que chaque citoyen puisse jouir de droits égaux (égalité de droit) mais également des conditions égales pour réaliser leur plein potentiel et leurs ambitions et participer à la gestion de la société (égalité des chances).

C'est graduellement et progressivement, qu'au cours du 19e et du 20e siècles, les femmes ont conquis l'autonomie et l'égalité de droit dans leur vie personnelle (droit de la famille), dans leur vie professionnelle et dans la vie politique et sociale. L'enseignement a largement contribué à l'égalité des chances. Néanmoins, nous avons vu que l'égalité de fait n'est pas encore acquise dans tous les domaines. Il convient que les actions politiques aillent dans le sens d'une réalisation effective de cette valeur fondamentale.

La préoccupation d'égalité entre les hommes et les femmes s'inscrit dans les principes démocratiques et égalitaires de notre société. Elle répond aussi à des préoccupations éthiques et de responsabilité sociétale.

2.2.2 Une logique « réglementaire »

Différents documents disponibles notamment à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes résument le cadre législatif et réglementaire[3]. On peut diviser ces textes réglementaires en trois périodes :

- La législation sur l'égalité de traitement (visant à réaliser l'égalité des droits),
- La législation promouvant les actions positives à l'égard des femmes (visant à réaliser l'égalité des chances)
- La législation visant à s'attaquer aux systèmes et structures reproducteurs d'inégalités et à prendre en compte les conditions de vie et les besoins des femmes **et** des hommes.

A. *Obligations internationales*

L'égalité des femmes et des hommes fait partie intégrante des droits humains. Différents textes des Nations Unies la consacrent ainsi que notre Constitution. C'est ainsi que le Préambule de la Charte des Nations Unies mentionne déjà : « *nous sommes fermement décidés à réaffirmer notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité de droits de l'homme et de la femme*». De plus, on retrouve des obligations suite aux engagements pris lors de la conférence des Nations Unies sur l'égalité des femmes et des

[3] Documents disponibles sur le site http://www.iefh.fgov.be/ - Publications / vos droits – notamment le document « documentation de base ».

hommes dans le monde qui a eu lieu à Pékin en 1995, dans le traité d'Amsterdam adopté par l'Union Européenne en 1997, dans le protocole additionnel de la CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)[4] de 1999 et les Objectifs du Millénaire (2000)[5].

La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la **Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin** du 4 au 14 septembre 1995 oblige le Gouvernement, le Ministre de la Coopération au développement et le Ministre en charge de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes à dresser chaque année un rapport sur l'exécution concrète de la plate-forme d'action de Pékin dans leurs domaines de compétences. Ces engagements sont relatifs à 12 domaines d'action:

- Pauvreté
- Enseignement
- Santé
- Violence
- Conflits armés
- Economie
- Participation et prise de décision
- Mécanismes institutionnels
- Droits fondamentaux
- Médias
- Environnement
- Petite enfance.

La déclaration du Millénaire a été adoptée en septembre 2000 lors d'une réunion des Chefs d'Etat et de Gouvernements des 191 Etats membres de l'ONU http://www.un.org/french/millenniumgoals/index.shtml. Ceux-ci se sont fixés des objectifs concrets afin de faire progresser le développement et réduire la pauvreté d'ici 2015. Un des objectifs est de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomie des femmes en éliminant les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire, en donnant aux femmes un pouvoir égal dans les décisions au sein de la famille et dans les instances politiques. La Déclaration reflète l'engagement de la communauté internationale au service de la promotion de la femme et de la mise en œuvre du Programme d'action, en veillant à ce qu'une perspective sexo-spécifique soit appliquée à toutes les politiques et tous les programmes aux niveaux national, régional et international.

Il y a lieu également de souligner les engagements découlant du Conseil Européen extraordinaire de Lisbonne [6](mars 200) relatif à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et notamment à la volonté d'augmenter les taux d'emplois des femmes.

B. Législation européenne

Le point de départ de la politique communautaire en matière d'égalité des chances est le Traité de Rome qui créait en 1957 la Communauté Economique Européenne - et qui sera approuvé par une loi belge du 2 décembre 1957, modifié et coordonné par le Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997. L'article 13 du Traité de Rome consacre l'opportunité, pour le Conseil, de prendre toute

[4] http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
[5] http://www.un.org/french/millenniumgoals/index.shtml
[6] http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10241.htm

mesure nécessaire en vue de combattre la discrimination basée sur des critères de sexe, mais aussi d'origine ethnique, de religion, de handicap, d'âge et d'orientation sexuelle.

Par ailleurs, son article 141 (anciennement article 119) reconnaît d'emblée le 'principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail'. Ce texte sera complété en 1993 par un paragraphe stipulant que 'Le présent article ne peut empêcher un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou compenser des dés¬avantages dans leur carrière professionnelle'. Cette base juridique relativement étroite puisqu'elle n'envisage que l'égalité des rémunérations sera élargie par l'adoption de directives. Reprenons les plus importantes.

- La directive du Conseil du 10 février 1975 (travail équivalent, salaire égal)
- La directive du Conseil du 9 février 1976 (accès à l'emploi, formation professionnelle, conditions de travail et sécurité sociale)
- La directive du Conseil du 19 décembre 1978 (travailleurs retraités et invalides) qui s'applique 'aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants: maladie, invalidité, vieillesse, accident de travail et maladie professionnelle, chômage', ainsi qu'aux dispositions concernant l'aide sociale' qui complètent ou suppléent ces régimes légaux (art. 3). A noter également que cette directive 'ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité' (art. 4).
- La directive du Conseil du 24 juillet 1986 modifié par l'art. 1 de la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 (sécurité sociale et retraite)
- La directive du Conseil du 11 décembre 1986 (travailleurs indépendants)
- La directive du Conseil du 15 décembre 1997 (preuve à charge de l'employeur). Cette directive, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, porte sur la partie défenderesse, accusée de discrimination, le devoir de prouver qu'il n'y a pas eu violation de l'égalité de traitement en termes de discrimination fondée sur le sexe, que celle-ci soit directe ou indirecte.

A côté de ces directives, la Communauté Européenne a encore adopté des recommandations et des résolutions qui entendent promouvoir les bonnes pratiques dans différents domaines qui concernent l'égalité des chances. A titre d'exemple:

- la résolution du Conseil du 7 juin 1984 relative aux actions visant à combattre le chômage des femmes;
- la recommandation du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes;
- la résolution du Conseil et des ministres de l'Education, réunis au sein du Conseil du 3 juin 1985, qui comporte un programme d'action sur l'égalité des chances des jeunes filles et des garçons en matière d'éducation;
- la recommandation de la Commission du 24 novembre 1987 concernant la formation professionnelle des femmes;
- la résolution du Conseil du 16 décembre 1988 concernant la réintégration professionnelle et l'intégration professionnelle tardive des femmes;
- la résolution du Conseil du 29 mai 1990 concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail;

Enfin, il convient d'ajouter que la Cour européenne de Justice a joué un rôle important dans le développement d'une jurisprudence. Par les arrêts qu'elle rend, elle établit un ensemble de précédents auxquels peuvent se référer les juridictions nationales.

C. Législation nationale

Lors de la révision de notre Constitution du 21 février 2002, une disposition explicite sur le droit à l'égalité des femmes et des hommes a été introduite : « *L'égalité des femmes et des hommes est garantie* » (article 10, alinéa 2). Un nouvel article 11 bis stipule que les femmes et les hommes doivent pouvoir participer sur un pied d'égalité aux activités politiques.

Diverses lois et conventions ont été passées telles que :

- la loi du 12 avril 1965 sur l'égalité de rémunérations (M.B. 30 avril 1965),
- les lois du 27 juin 1969 et du 29 juin 1981 sur la sécurité sociale,
- la loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B. 30 mars 1971),
- les conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n°25 et 38 sur l'égalité de rémunérations,
- la loi du 4 août 1978 de réorientation économique l'Arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle (M.B., 16 février 1979),
- l'Arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (M.B., 26 août 1987)
- la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (M.B., 19 juin 1999)
- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (M.B., 13 mars 2002, M.B., 3 avril 2002)
- la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B., 22 juin 2002)
- la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. (M.B., 15 mai 2003)

D. Projet de loi fédéral sur le gender mainstreaming

Le Conseil des Ministres du 5 mai 2006 a adopté en deuxième lecture, un avant-projet de loi modifiant la loi du 6 mars 1996 (visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995.)

L'avant-projet de loi "*gender mainstreaming*" vise à garantir l'égalité femmes / hommes à chaque étape des processus décisionnel et opérationnel. Le texte fixe dans la loi le principe du "*gender mainstreaming*", soit l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les politiques. (…) Le texte prévoit aussi que la dimension de genre sera intégrée :

- dans les plans de gestions,
- dans les contrats d'administration
- et tout autre instrument de planification stratégique de tous les services publics.

Cette loi oblige les départements :

- à définir les indicateurs de genre permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.
- à joindre à chaque projet de budget général des dépenses une note de genre, qui expose pour chaque département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public, les crédits affectés aux actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- à établir, pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes.
- à s'assurer que toutes les statistiques qu'ils produisent, collectent et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis.
- à s'assurer que l'égalité des chances est prise en compte dans les appels d'offre et dans l'octroi des subsides.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

2.2.3 Une logique d'efficacité et efficience (« business case »)

Le *mainstreaming* de genre répond aux préoccupations :

- d'efficacité (buts de mission et raison d'être du service public)
- d'efficience (buts de système comme l'amélioration de la satisfaction du personnel, optimisation des compétences internes notamment)..

A. <u>*Efficacité*</u>

Le *mainstreaming* de genre permet une amélioration des services offerts aux usagers. Cet outil de gestion doit permettre de mieux répondre aux attentes du citoyen qu'il reconnaît dans ses spécificités (conditions de vie et réalités des femmes et des hommes).

Ainsi, quels que soient la problématique ou le thème abordés, l'impact attendu d'un plan d'action concerne généralement un public bien spécifique (les adultes issus de l'immigration, les parents d'enfants scolarisés, les nouveaux migrants, les élèves du secondaire, les victimes du sida, les analphabètes, les supporters de foot…). Si l'on veut optimiser l'efficacité d'un plan d'action, il est crucial de faire une analyse « genre » du thème et du public visé :

- situations spécifiques aux hommes/garçons et aux femmes/filles,
- rapports de pouvoir et de dépendance entre les sexes,
- besoins différents,
- situations d'inégalités.

A défaut de faire cette analyse, on risque de recourir à des méthodes ou de développer des activités qui – parfois sans qu'on s'en rende compte – excluront une partie plus ou moins importante du public visé. L'impact final du plan d'action s'en trouvera nécessairement amoindri.

> *Si l'objectif poursuivi est d'accroître la pratique du sport dans la population, il est indispensable de s'interroger sur les rapports qu'entretiennent les femmes et les hommes avec le sport : Pratiquent-ils et elles les mêmes sports ? Quelles sont leurs motivations respectives ? Quelles sont leurs périodes de temps libre ? Si l'on fait l'économie d'une telle analyse, on court le risque de développer un plan d'action très efficace à l'égard des garçons mais qui touchera peu les filles. Ou inversement.*

B. <u>*Efficience*</u>

Alors que l'efficacité d'un plan d'action est liée à son impact, l'efficience est fonction de la «productivité» donc de l'utilisation des ressources. Une appréciation de l'efficience d'un plan d'action évalue les résultats obtenus en relation avec les dépenses engagées et les ressources utilisées.

Dans cette perspective, l'intégration du genre devrait permettre :

- une meilleure utilisation des compétences des hommes et des femmes, et donc une utilisation optimale des ressources disponibles ;
- une amélioration de la collaboration et échange de compétences et connaissances ;
- une augmentation de la qualité de la prise de décision par une plus grande variété de perspectives et une analyse critique plus approfondie.

> *Plusieurs études ont montré qu'une équipe de travail diversifiée notamment sur le sexe produira des résultats plus novateurs et variés qu'une équipe homogène. Samen met de federale sectorale vormingsinstellingen heeft Quo Vadis (ESF project) vrouwen (om)geschoold tot wevers, lassers, informatici, buschauffeurs,*

elektriciens en chassismonterders en hen begeleid naar een tewerkstellingsplaats. 82% van de vrouwen die een opleiding volgde, vond werk en 72% vond werk in een typisch mannelijke functie. Ook de bedrijven en de sectoren zagen hun inspanningen beloond: dankzij dit project vonden zij de nodige technisch opgeleide arbeidskrachten, de aangeworven vrouwen zorgen voor een rendementstijging en een kwalitatief beter eindproduct en meer vrouwen op de werkvloer bevorderen de werksfeer.

2.2.4 Une logique de bonne gouvernance et de modernisation de la fonction publique

Les principes de bonne gouvernance incluent la transparence accrue des processus de décision politique (critères, acteurs, priorités, etc.) et de leurs impacts. Les acteurs politiques sont ainsi susceptibles d'être confrontés à leurs engagements et responsabilités en regard d'une société plus égalitaire pour les femmes et les hommes.

La bonne gouvernance prévoit aussi une implication plus grande de la société civile dans la gestion de l'Etat et prévoit un objectif de participation et d'implication des différents acteurs dans le processus de décisions : acteurs politiques mais aussi fonctionnaires et représentants des besoins des groupes-cibles (secteurs associatifs, etc) et donc aussi, des associations défendant les principes d'égalité entre les sexes. Ceci rejoint aussi l'objectif d'une plus grande implication et participation des deux sexes dans les processus de décision.

La modernisation de la fonction publique prévoit le développement d'une gestion axée sur les résultats (GAR) et l'importance d'obtenir une certification qualité (CAF – cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques[7]). On peut raisonnablement penser que des préoccupations d'égalité des femmes et des hommes seront intégrées dans ces outils et que des indicateurs en regard de cette égalité seront à produire par les administrations.

Dans la première édition du CAF, un des critères d'évaluation a été l'égalité hommes et femmes. L'Institut a été associé au jury. La Police et la Défense ont reçu un prix en regard des actions réalisées sur ce thème de l'égalité des femmes et des hommes.

Au ministère des Affaires Etrangères, des femmes militaires ont été intégrées dans les missions pour pouvoir interagir avec les femmes des populations locales.

L'évaluation en terme de genre de la réforme de l'impôt des personnes physiques s'inscrit également dans cette politique de bonne gouvernance.

[7] http://publicquality.be/

2.3 Arguments pour convaincre les sceptiques

Ce chapitre propose une argumentation relative à toute une série de question que chacun et chacune risque de rencontrer parmi les membres de son équipe et ses partenaires[8].

2.3.1 Les femmes et les hommes ne sont-ils pas déjà égaux ?

Les réalités de vie des hommes et des femmes sont différentes et découlent de différences biologiques mais aussi sociales. Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur le plan du partage des rôles, de l'accès aux ressources et aux avantages sociaux ainsi que de la participation aux processus de décision.

Le partage du travail rémunéré et du travail ménager entre les femmes et les hommes est encore largement inégalitaire. De ce partage des tâches découlent des positions différenciées sur le marché de l'emploi. Ainsi, 41% des femmes travaillaient à temps partiel en 2003 contre 6,4% des hommes. Ces femmes se retrouvent à temps partiel car elles s'occupent des tâches ménagères et des enfants. Ce travail à temps partiel est très pénalisant pour les femmes en terme de droits sociaux, pension et possibilité de carrière.

Malgré les progrès réalisés pour la représentation des femmes dans les listes électorales, celles-ci restent sous-représentées dans les postes de pouvoir (échevins, bourgmestres,etc.).

Les réalités de vie des femmes et des hommes doivent être prises en considération afin de mettre en place des politiques qui ne renforcent pas des phénomènes d'inégalité structurelle.

2.3.2 Mettre les femmes et aux hommes sur un pied d'égalité n'est-il pas suffisant?

Une approche « neutre au regard du genre » considère que l'incidence des politiques et des programmes est identique ou neutre pour toutes les personnes concernées. Cette approche trouve son fondement dans la théorie selon laquelle toutes les personnes sont déjà égales en droits et qu'il est donc juste de traiter tout le monde de la même façon. Ce point de vue ne tient pas compte des différences sociales, culturelles et économiques qui subsistent entre les deux sexes (inégalités des chances). Si on veut atteindre une égalité des résultats, il peut être nécessaire de prendre en compte les réalités différenciées des femmes et des hommes au départ (égalité des chances).

Le fait de déterminer qu'une pension complète est accessible pour tous à partir de 40 années de travail à temps complet s'avère discriminatoire pour les femmes qui, compte tenu de la division (encore) traditionnelle des tâches, ont plus

---

[8] Inspiré de « Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes », Édition 2004, Condition Féminine Canada, Direction de l'analyse comparative entre les sexes de Condition féminine Canada, gbad@swc-cfc.gc.ca - http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbainfokit/gbainfokit_8_f.html#1.

souvent que les hommes des carrières à temps partiel ou des carrières non continues.

2.3.3 Le mainstreaming de genre ne défend-il pas uniquement les intérêts des femmes ?

Le *mainstreaming* de genre vise autant les initiatives qui sont axées sur les femmes que les politiques et les programmes visant les hommes. Le *mainstreaming* de genre est un outil analytique qui doit permettre d'améliorer l'efficacité des politiques gouvernementales en tenant compte des écarts sociaux et économiques entre les sexes à toutes les étapes de l'élaboration de politiques.

Le congé de paternité de dix jours rémunérés, instauré en Belgique à partir de juillet 2002, est clairement une demande des organisations féminines. Le premier projet de loi avait été déposé en 1994 par M-J Laloye et les Femmes Prévoyantes Socialistes avait réalisé une campagne "c'est dès la naissance que les bonnes habitudes se prennent". Les hommes le prennent et y trouvent des bénéfices même s'il reste des services publics locaux qui doivent encore transposer la mesure dans leur régime de congé. Ayant "goûté" à cette implication familiale, on peut espérer que les hommes utilisent d'avantage le congé parental. Depuis que celui-ci est fractionnable à raison d'un jour par semaine pendant 15 mois, le nombre de bénéficiaires masculins est en nette augmentation. Le fractionnement a deux effets importants : le "non-éloignement" du milieu du travail (pas de coupure) et la dilution de la "perte" financière.

Il est toutefois évident qu'un meilleur partage des ressources et du pouvoir peut se faire au détriment d'une partie du groupe qui en bénéficiait principalement, en l'occurrence les hommes. Toutefois, plusieurs actions menées pour répondre aux contraintes et préoccupations des femmes bénéficient à terme autant aux hommes qu'aux femmes.

2.3.4 Prendre en compte les spécificités des femmes et des hommes n'est-il pas discriminatoire ?

Le *mainstreaming* de genre vise à reconnaître les différences entre les réalités et les expériences des femmes et des hommes et à admettre que les politiques, les programmes et les lois doivent en tenir compte pour augmenter leur efficience (meilleure utilisation des ressources) et efficacité (atteinte de leurs objectifs). Ceci permet de réfléchir aux similarités mais aussi aux spécificités des conditions et situations de vie de l'un et l'autre sexe.

Dans le domaine de la recherche médicale, des études ont mis en évidence que les essais des médicaments sont le plus souvent faits sur des sujets mâles avec l'hypothèse que les conclusions seront valables pour les femmes et les hommes. Il est également reproché au corps médical d'accorder plus d'importance aux recherches sur les maladies observées chez des hommes et de négliger les problèmes de santé féminin. Ainsi, alors que les femmes représentent 70% des cas de dépression, la majeure partie de la recherche dans ce domaine est faite sur les hommes. (www.womenlobby.org)

Une politique d'aide aux personnes âgées doit tenir compte des revenus de ces personnes âgées. Une analyse différenciée selon les sexes mettra en évidence que les femmes retraitées se situent essentiellement dans les catégories ayant les montants mensuels les plus bas.

- *Près d'une femme sur quatre (24,0 %) a une pension de moins de 500,00 EUR par mois.*
- *Parmi les hommes retraités, un sur huit seulement (12,6 %) se trouve dans ces catégories inférieures.*

- *Trois femmes sur quatre reçoivent moins de 1000 EUR de pension par mois.*
- *La part des hommes qui bénéficient d'une pension de moins de 1000 EUR par mois est de 50,4 %.*

- *Un homme sur quatre a même une pension supérieure à 1250 EUR, tandis qu'une femme sur dix (10,7 %) seulement touche une pension si élevée.*

2.3.5 Le mainstreaming de genre peut-il être utilisé dans tous les domaines?

On a tendance à penser que le *mainstreaming* de genre concerne des matière personnalisables, telles que l'éducation, la santé, l'aide sociale, l'emploi, l'impôt sur les contribuables. Pourtant cette approche concerne également les politiques budgétaires (*gender budgeting*), le transport, l'économie, la recherche scientifique, l'aide aux entreprises, le développement durable, etc.

De plus, le *mainstreaming* de genre concerne aussi les modes d'organisation du travail (ségrégation horizontale et verticale du marché du travail et de l'emploi) et les politiques de gestion des ressources humaines qui ont tout à gagner à être évaluée sous l'angle du genre.

L'appel à projet « Etre femme en ville », organisé à l'initiative du Ministre des Grandes Villes et de l'Egalité des Chances a pour objectifs de soutenir les initiatives qui favorise la participation des femmes à la conception de l'environnement urbain ainsi que celles qui proposent des aménagements des équipements publics renforçant la convivialité, le sentiment de sécurité, et l'accessibilité dans les quartiers. Il vise aussi à soutenir les initiatives qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes en matière de mobilité ainsi que celles qui permettent de mieux concilier l'organisation des rythmes journaliers. Ces projets vont déboucher sur des actions qui seront bénéfiques tant aux hommes qu'aux femmes (amélioration de la sécurité et la convivialité dans les grandes villes) mais à partir de la prise en compte des réalités de vie des femmes.

2.3.6 Les hommes et les femmes constituent-ils des groupes homogènes ?

Les hommes, comme les femmes, ont différentes caractéristiques qui les renvoient à différents groupes d'appartenance et de référence (génération, religion, appartenance ethnique, classes sociales, etc.). Ces caractéristiques renforcent les inégalités entre hommes et femmes, ou les diminuent. Une analyse en terme de genre doit prendre en compte les croisements entre ces variables et leurs effets cumulatifs positifs ou négatifs. Cependant, les rapports de genre sont transversaux aux autres problématiques. Autrement dit, le fait d'être femme ou homme jouera un rôle dans les différents cas de figure.

Au niveau de l'emploi, une femme universitaire n'est pas dans la même situation face à l'emploi qu'une femme faiblement diplômée. La première aura sans doute

plus de facilités à trouver un emploi. Ces deux femmes n’ont pas les mêmes atouts, ni les mêmes besoins en matière de formation par exemple. Néanmoins, elles seront toutes les deux confrontées à des phénomènes de discriminations directes et indirectes liées à leur sexe, notamment en matière d’inégalités salariales ou de possibilités de promotion. Le mainstreaming *de genre préconise de croiser systématiquement les données relatives au sexe aux autres caractéristiques pertinentes des groupes étudiés.*

Il ne faut donc pas conclure trop rapidement que le thème sur lequel on travaille n’a rien à voir avec le genre. Il est conseillé de consulter des expert-e-s en genre et de réaliser un rapide survol de la littérature pour se rendre compte que ce thème a déjà été traité sous l’angle de l’égalité des femmes et des hommes (voir annexes).

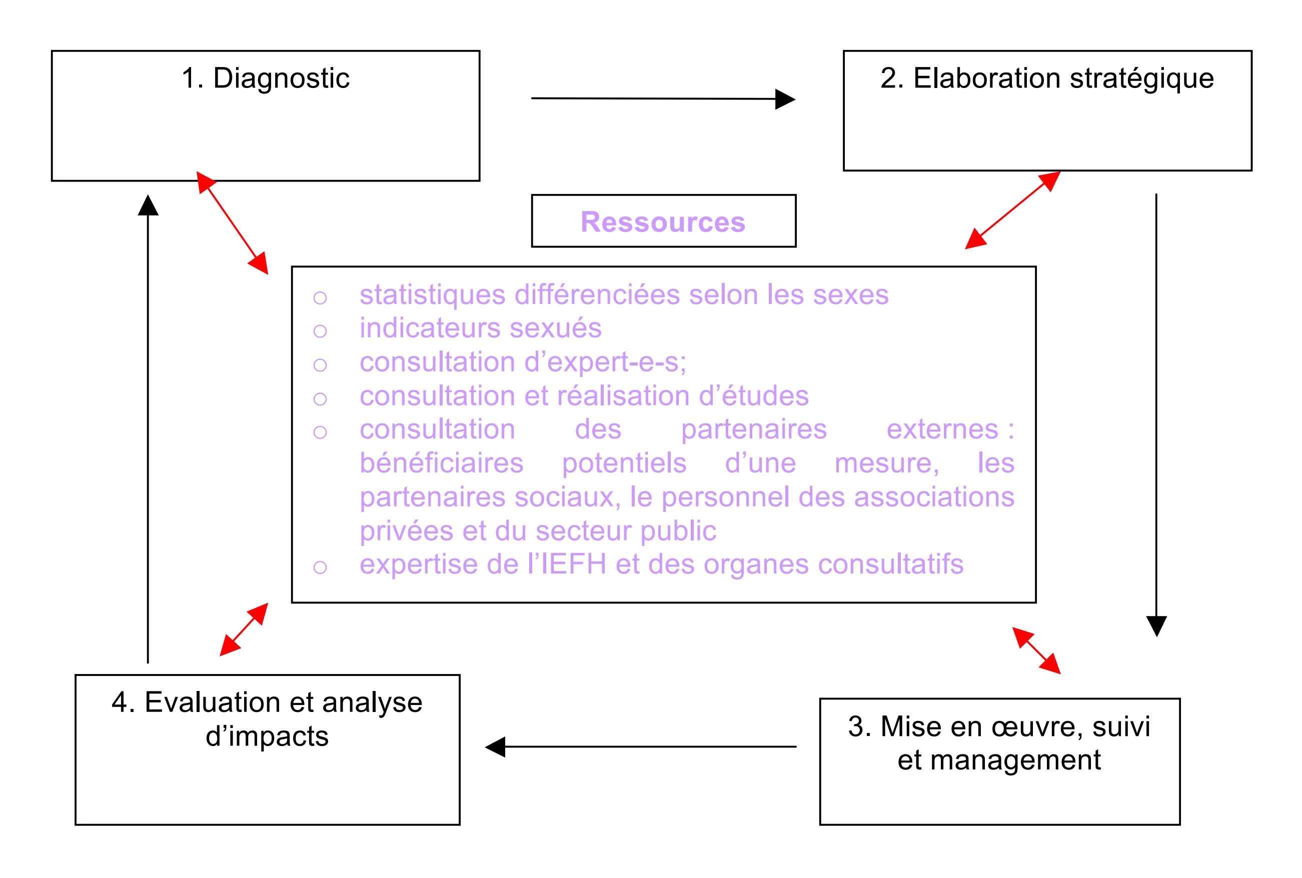
3. Instruments

3.1 Présentation globale de l'approche

La méthodologie développée est construite à partir des outils existants dans différents instruments belges et étrangers avec la volonté de les adapter à la réalité institutionnelle et aux situations de travail des destinataires de ce manuel.

Il est structuré autour du schéma suivant qui reprend les étapes du processus de décision et d'action politique. L'intégration du *mainstreaming* de genre à chacune de ces étapes suppose le recours à différentes ressources identifiées au centre du schéma et présentée au début de ce chapitre, car ces ressources sont utiles dans les différentes étapes.

Schéma 1 : Processus du mainstreaming de genre



Management du mainstreaming de genre :

- Un engagement fort de la part du haut management
- L'information, la sensibilisation et la formation du personnel et des partenaires
- La mise à disposition d'outils et de ressources
- L'intégration de la prise en compte du genre dans les outils de gestion
- La valorisation de l'intégration de l'égalité dans la gestion des ressources humaines
- La mise en réseau des expertises

Le *mainstreaming* de genre concerne tous les acteurs de la décision et de l'action publique :

- Les hommes et femmes politiques (parlementaires, sénateurs, ministres, secrétaires d'états) et les cellules stratégiques ;
- Les équipes de direction des SPF, parastataux et entreprises publiques ;
- La ligne hiérarchique ;
- Les fonctionnaires, statutaires et contractuels, chargés de la mise en œuvre des politiques
- Les services et départements chargés du support organisationnel (communication interne, formation, compilation et analyse des statistiques, gestion des ressources humaines, les cellules internes d'évaluation, etc.) ;
- Les syndicats[9] et représentants des travailleurs.
- Les partenaires avec lesquels la fonction publique collabore pour tout ou partie de ses missions.(associations, équipes universitaires, bureaux de consultance ou bureaux d'études).

Chaque phase concernera certaines catégories d'acteurs. Il est évident toutefois que ce découpage peut être incomplet. Il a essentiellement comme objectif d'essayer de simplifier le manuel et d'aider à identifier, *a priori* la partie du manuel la plus utile.

Tableau 1: Acteurs impliqués dans les phases de l'action politique

	Phases	***Acteurs***
1	*Diagnostic : définition du ou des problème(s) et des besoins / prise de conscience des inégalités et de la spécificité des contextes*	*Hommes et femmes politiques (parlementaires, sénateurs, ministres, secrétaires d'états)* *Cellules stratégiques* *Hauts fonctionnaires* *Bureaux d'études* *Partenaires sociaux et associations* *Fonctionnaires et contractuels des différentes administrations publiques*
2	*Plans stratégiques et projets de loi: fixation des objectifs et élaboration des plans d'action politiques / analyse d'impacts des actions projetées*	*Top management et équipe de direction des SPF, parastataux et entreprises publiques* *Hommes et femmes politiques*
3	*Mise en œuvre, suivi et management*	*Fonctionnaires et contractuels des différentes administrations publiques et partenaires publics ou privés*
4	*Evaluation des politiques / analyse d'impact des actions menées/ évaluation qualité*	*Fonctionnaires des cellules interne d'évaluation* *Equipes universitaires, bureaux de consultance ou bureaux d'études*

Après avoir présenté les ressources et des outils pour intégrer le genre aux différentes phases du processus de décision, nous présentons différents conseils relatifs au management du *mainstreaming* de genre :

- Un engagement fort de la part du haut management
- L'information, la sensibilisation et la formation du personnel et des partenaires
- La mise à disposition d'outils et de ressources
- L'intégration de la prise en compte du genre dans les outils de gestion
- La valorisation de l'intégration de l'égalité dans la gestion des ressources humaines
- La mise en réseau des expertises

---

[9] En septembre 2004, les syndicats ont signé une charte dans laquelle ils s'engagent à faire des efforts par rapport au *mainstreaming de genre*.

3.2 Ressources

Plusieurs ressources sont mobilisables pour intégrer le *mainstreaming* de genre :

- Des statistiques sexuées permettant d'identifier les écarts entre les sexes.
- Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'espace et dans le temps.
- La consultation d'expert-e-s méthodologiques (*mainstreaming* de genre) mais aussi de contenu, en ce compris l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Des études existantes mais aussi de nouvelles recherches ou des compléments à des recherches existantes.
- La mobilisation des partenaires externes : groupe d'usagers, représentants d'associations, partenaires sociaux, etc.

3.2.1 Statistiques différenciées selon les sexes

Le *mainstreaming* de genre ne peut se réaliser sans disposer de statistiques sexuées. Mettre en place des dispositifs pour disposer de données statistiques sexuées, améliorer les données statistiques sexuées disponibles, les rendre accessible et les diffuser, est fondamental dans tout projet de *mainstreaming* du genre.

Le projet de loi sur le «*mainstreaming* de genre » déposé par le Ministre de l'Egalité des Chances prévoit l'obligation pour les services publics de veiller à ce que toutes les statistiques qu'ils produisent, collectent et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis.

Ceci suppose que :

- les bases de données utilisées aient une variable sexe qui définit la catégorie homme et la catégorie femme.
- que cette variable soit **systématiquement** croisée avec toutes les autres variables de la base de donnée.
- que ces données différenciées selon les sexes soient facilement consultables et utilisables.

Beaucoup de données et d'enquêtes présentent différents problèmes comme l'absence de variable sexe, l'existence de biais sexués dans les termes utilisées ou dans les méthodes de collecte (*ex* : contexte de l'interview), l'absence de prise en compte de la variable sexe dans l'analyse des données.

Pour l'analyse des revenus et des dépenses des ménages, il faut disposer de données sexuées pour identifier dans quelle proportion les femmes et les hommes contribuent aux revenus du ménage et le type de dépenses que gèrent l'un et l'autre sexe.

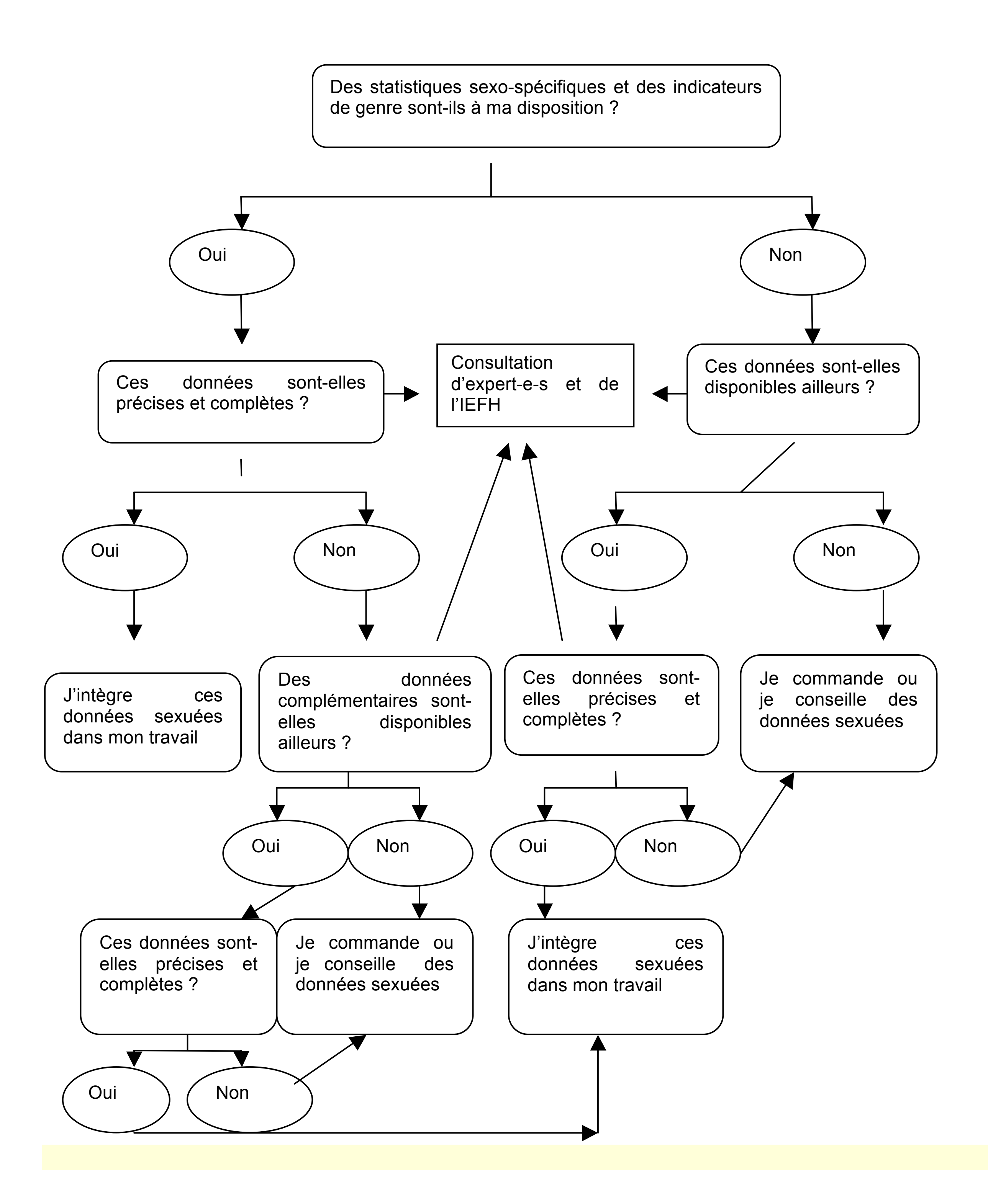
La diffusion des statistiques sexuées est également importante. Les acteurs de terrain, les hommes et les femmes politiques doivent avoir rapidement accès à des données différenciées selon les sexes. Ceci peut donner lieu à la réalisation de **baromètres de l'émancipation**. Ce type de baromètre rassemble chaque année ou tous les deux ans, des statistiques concernant un certain nombre de domaines où existent des inégalités hommes / femmes. Après quelques

années, on obtient ainsi une vue sur les évolutions et progrès réalisés mais aussi les reculs éventuels. Il s'agit donc d'une sélection de données statistiques existantes, combinées en indicateurs longitudinaux. Les minifacts sont des résumés des tendances les plus marquantes issues de ces baromètres[10].

Le schéma suivant résume la méthode à suivre en matière de collecte de données statistiques.

[10] Voir, par exemple, pour Les Pays Bas : http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701906.shtml ou en Norvège http://www.likestilling.no/publikasjoner/minifacts2004.pdf

Schéma 2: Collecte de données statistiques



3.2.2 Indicateurs de genre

Les données statistiques sont importantes mais insuffisantes. Il faut donner sens aux chiffres c'est-à-dire les analyser sous l'angle du genre pour dégager les similarités mais aussi les spécificités à l'un ou l'autre sexe, identifier les inégalités, percevoir les évolutions.

Ces statistiques sexuées, complétées par les résultats d'études et la consultation d'expert-e-s, doivent donc donner lieu à la création d'indicateurs qui devront être mobilisées à chacune des phases du *mainstreaming* de genre (du diagnostic à l'analyse d'impacts).

Construire des indicateurs de genre fiables est indispensable pour pouvoir évaluer les situations de départ, mesurer les progrès accomplis et répondre aux engagements de la Belgique, notamment au niveau de l'Union européenne.

Dans le PAN, des indicateurs de genre ont été proposés dans les différents chapitres et problématiques étudiées.

Les indicateurs servent à décrire une situation sociale (le chômage, par exemple) dans ses différentes dimensions : économiques, sociales, psychologiques, etc.

Il ne suffit pas de disposer des chiffres comparés des chômeurs et des chômeuses, il est important de vérifier si les hommes et les femmes au chômage se répartissent de la même manière dans les différentes tranches d'âge, ont les mêmes caractéristiques en termes de diplômes, d'expérience professionnelle, de charge familiale, de pouvoir dresser des trajectoires d'emploi différenciées selon les sexes.

Les indicateurs permettent aussi de mesurer les écarts par rapport à un objectif ou une norme. On parle alors d'indicateurs normatifs[11]. Il s'agit donc de comparer la situation d'un groupe de femmes par rapport à une norme ou un groupe de référence :

- les femmes versus les hommes ;
- les femmes d'une catégorie d'âge avec celles d'une autre catégorie d'âge ;
- les femmes d'un pays ou d'une région avec celles d'un autre pays ou d'une autre région.

Ces indicateurs seront :

- quantitatifs (statistiques différenciés selon les sexes, ratios) ;
- mais aussi qualitatifs. La consultation des partenaires externes est importante pour la construction de tels indicateurs.

[11] « Mesurer le développement durable en Belgique. Quel rôle pour les processus participatifs », Institut Du Développement Durable, www.users.skynet.be

Un des indicateurs de la pauvreté est le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration[12]. Des indicateurs sexués des différentes catégories de bénéficiaires permettent d'éclairer cette réalité :

- *60% des bénéficiaires des revenus d'intégration en Belgique en 2005 sont des femmes, 40 % sont des hommes ;*
- *le nombre de femmes est en diminution (44 200 en 2003, 42 997 en 2005) alors que le nombre d'hommes est en légère augmentation (29 472 en 2003, 30 447 en 2005) ;*
- *les femmes constituent 94,36 % de la catégorie D, c'est-à-dire des familles monoparentales avec charge d'enfant.*
- *les hommes sont, par contre, plus nombreux que les femmes dans la catégorie C (personne isolée ayant droit à une allocation majorée) : 72,67% des bénéficiaires de cette catégorie. Cette catégorie (C) concerne les personnes isolées redevables d'une pension alimentaire ou qui ont à leur charge la moitié du temps, au moins un enfant mineur d'âge (système de la garde alternée).*

La prudence est de mise dans la définition de la norme de référence. Le choix de la comparaison dépend de ce qu'on souhaite mettre en évidence : comparaison avec les hommes du même pays, comparaison avec les femmes d'autres pays, comparaison entre groupe d'âge ou groupe ethnique, etc. La comparaison entre pays reste délicate car les statistiques utilisées sont souvent collectées différentement, avec une définition spécifique des concepts, comme par exemple l'alphabétisme, le taux de chômage, le nombre d'entrepreneur-e-s.

Il peut être intéressant de définir l'idéal à atteindre mais aussi, un minimum à respecter.

Définir que l'idéal serait que la moitié des mandats politiques soit attribué à des femmes, le minimum étant 30%.

La construction des indicateurs suppose un travail de réflexion sur les données importantes à collecter en regard des réalités des hommes et des femmes autour de la problématique étudiée.

Sur la problématique des déplacements et de la mobilité, il ne suffit pas de poser la question « combien de temps passez-vous en déplacements » pour rendre compte des réalités spécifiques des hommes et des femmes, il va falloir collecter des données sur le moment du déplacements, ses finalités et les distances parcourues. Ainsi, on pourra mettre en évidence que la journée des femmes est plus souvent décomposée en déplacements de courte durée liés à la vie familiale et parentale alors que celle des hommes semble plus structurée autour de déplacements domicile – lieu professionnel.

Certains départements et SPF ont déjà une longue expérience dans la construction d'indicateurs sexués comme le SPF de l'Emploi et du Travail, le SPF de la coopération au développement, le SPF Santé.

Le travail de construction des indicateurs et d'échanges sur les statistiques sexuées peut constituer en soi une étape importante dans la prise de conscience des effets du genre. Il peut être intéressant d'y associer plusieurs catégories d'acteurs dans l'idée de diversifier les points de vue

---

[12] Source : Chambre des représentants, Justification du Budget Général des dépenses 2005 : n°1371/014

et angles d'approche et d'aboutir à des indicateurs réellement utiles pour la décision et l'action politique.

> *Ainsi l'Institut de Santé Publique a réalisé deux enquêtes santé, financées par les ministres ayant la santé dans leur attribution, et créé une base de données pour des fins de recherche scientifique. Il a mis en place un dispositif pour intégrer le genre dans ses données et ses analyses et construit des indicateurs sexués qui permettent l'analyse des inégalités en matière de santé selon le genre.*[13]

Différents organismes produisent des statistiques et des indicateurs sexués. Ils peuvent aussi aider à construire et à produire des indicateurs sexués propres au domaine d'activité d'un service ou département. **L'institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes** peut aider sur ce sujet ainsi que les instituts de statistiques fédéraux et régionaux et d'autres organismes dont la liste se trouve en annexe**.**

3.2.3 Consultation d'expert-e-s

Le temps consacré à l'intégration du genre dans les projets et activités est souvent limité. Les collaborateurs de la fonction publique ne sont généralement pas des expert-e-s en genre et ces compétences ne sont pas identifiées comme étant prioritaires en regard de leurs tâches.

> En conséquence, il est souvent très utile de consulter l'un-e ou l'autre expert-e-s. Ces expert-e-s sont internes à un SPF ou organisation ou externes.

Selon les questions, difficultés, hésitations, il peut être utile de consulter :

- soit des expert-e-s thématiques (ex : en migration et genre),
- soit des expert-e-s méthodologiques (ex : en intégration du genre dans les budgets publics – *gender consulting*).

Il peut être intéressant et utile de s'assurer une mixité des expert-e-s consulté-e-s. En restant attentif toutefois au fait que le sexe de l'expert-e n'est en rien une garantie de sa sensibilité au genre.

> *Des personnes développant un plan d'action contre les violences conjugales vont avoir tendance à s'entourer d'expertes en violence conjugale représentant les maisons d'hébergement et donc majoritairement des femmes. Toutefois, il peut être utile et intéressant de donner la parole aux hommes travaillant sur ces problématiques pour pouvoir englober tous les points de vue et perspectives.*

Pour les expert-e-s internes, ils/ elles sont affecté-e-s à un SPF ou organisme spécifique : c'est le cas à la Coopération au développement. Ils ou elles peuvent être attaché-e-s à une cellule spécifique et être mobile pour différentes administrations comme cela a été réalisé en Suède (*Flying gender experts*). Pour les expert-e-s en *mainstreaming de genre*, une bonne maîtrise du fonctionnement général d'une administration et des connaissances de base en gestion de projet sont sans doute des atouts.

---

[13] www.iph. fgov.be/epidemio/epifr/index4.htm

La Direction Générale de la Coopération belge au développement a engagé une experte en genre. Elle fait de la sensibilisation et accompagne des projets concrets. Elle collabore avec la cellule Evaluation et met en place un réseau « genre » avec lequel elle développe une grille d'analyse ciblée sur la coopération. Elle assure la formation interne et externe vers les partenaires de la coopération.
De plus, cette Direction générale a mis en place une Commission femme et développement, indépendante, composée d'expertes en genre travaillant dans des associations, des fondations et des universités. Son rôle est de :

- *conseiller le Ministre dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de coopération qui soutienne l'égalité des femmes et des hommes.*
- *veiller à l'application des déclarations et traités internationaux qui visent à mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*
- *encourager l'appel aux expert(e)s locaux pour la question du genre (…)*
- *intégrer un(e) expert(e) sur les questions du genre dans les équipes en mission à l'étranger (…).*
- *faire une analyse budgétaire en terme de genre des budgets investis dans la coopération au développement.*

Ces expert-e-s sont susceptibles d'intervenir à différents niveaux :

- La sensibilisation et la conscientisation : l'expert-e aura pour but de donner au public-cible des notions sur le genre, les inégalités hommes-femmes, les stéréotypes sexués et l'influence sur les comportements et attitudes.
- L'aide pour l'élaboration de diagnostic qui intègre le genre, en ce compris l'analyse des statistiques disponibles, des suggestions pour des statistiques à construire et à collecter, la construction d'indicateurs et l'analyse ;
- Le suivi du plan d'action : accompagnement limité dans le temps pour la mise en place d'un projet de *mainstreaming* de genre ;
- L'évaluation et l'analyse d'impact.

Au SPF santé, une experte externe, membre du Conseil pour l'égalité des chances, a été consultée pour l'analyse selon le genre des résultats de l'enquête santé. Elle a pu mettre en exergue les manques de l'enquête santé dans ce domaine et faire des propositions sur le type de données manquantes (ex : informations sur les formes de violence conjugale), sur la manière les données sont collectées (influence ou non de la présence du conjoint, par exemple) et sur leur interprétation. L'enquête santé suivante a partiellement pris compte de ces observations.

Différents organismes, associations et universités peuvent procurer une liste d'expert-e-s belges et étrangers en regard avec différentes thématiques **(liste en annexe).** L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes réalise une base de données sur ces expert-e-s qui sera prochainement disponible.

3.2.4 Etudes sur le genre et les inégalités

Les études sur une problématique qui intègre le genre sont utiles à consulter pour pouvoir définir correctement les besoins, politiques à mettre en œuvre et moyens à mobiliser. Souvent, si on reste sur une représentation générale du problème, on néglige de prendre en compte des spécificités du public-cible qui peuvent être déterminantes pour l'efficacité et l'impact des actions menées.

Les études récentes réalisées autour des personnes sans abris montrent que les hommes constituent leur majorité mais aussi que le nombre de femmes sans abri

progresse. Les trajectoires qui conduisent à cette situation semblent différentes pour les hommes et les femmes. L'itinérance chez les hommes est souvent causée par la maladie mentale ou la toxicomanie alors que les femmes font souvent face à l'itinérance à la suite de la violence dont elles ont été victimes et/ou d'un parcours de prostitution. Par ailleurs, même s'il y a des similarités, les réalités de la vie dans la rue ne sont pas identiques pour les femmes et les hommes, notamment en terme de santé mais aussi de sécurité. Ces études invitent à intégrer un regard genre dès le diagnostic pour pouvoir formuler des plans d'action qui ont du sens et qui peuvent répondre tant aux réalités des femmes que des hommes.

Il existe plusieurs sources pour identifier les études sur le genre et les inégalités: les outils documentaires classiques mais aussi les associations telles qu'Amazone,Sophia, l'Université des Femmes, bibliothèque Léonie Lafontaine, Rosa (coordonnées dans les annexes).

Il existe de nombreux sites web et lettres électroniques ciblées soit sur le genre et l'égalité des femmes et des hommes, soit l'un ou l'autre des domaines d'action des politiques publiques (ex : violence, santé, sciences).

Plusieurs organismes (voir la liste en annexe) peuvent indiquer les ressources les plus pertinentes à l'étranger en regard des problématiques étudiées. Une base de données est en construction, elle sera disponible sur le site de Sophia. Il est utile de diversifier ses sources pour bénéficier de différents points de vue !
Het is van belang dat gedurende de duur van *gendermainstreaming*projecten in alle bestuursorganen daar waar mogelijk een evenwichtige samenstelling van mannen en vrouwen wordt nagestreefd. Dit betreft alle organen die worden samengesteld in de fasen van de projectontwikkeling, de implementatiefase en in de fasen van monitoring en de evaluatie.

3.2.5 Partenaires externes

Différentes catégories d'acteurs sont susceptibles d'apporter un avis sur les spécificités de l'un ou l'autre sexe, sur les stéréotypes à combattre, sur les inégalités qui subsistent, sur les actions prioritaires à mener. Dans ces partenaires externes de l'action publique, on retrouve :

- Les bénéficiaires potentiels d'une mesure
- Les partenaires sociaux
- Le personnel des associations privées et du secteur public.

Tous ces acteurs sont concernés à un titre ou un autre par les politiques mises en œuvre. Ils ont une expertise et une connaissance de terrain à valoriser en regard du domaine d'action identifié. Une ou des rencontres ciblés avec des représentants de ces différents groupes d'acteurs permet de faire remonter l'expertise et l'information de terrain, de cibler les priorités. Ils peuvent aussi aider à prendre conscience des obstacles et difficultés, des réalités éventuellement différenciées des femmes et des hommes et des inégalités qui subsistent. De plus, sur certaines thématiques, ces acteurs de terrain ont souvent développé des expertises spécifiques, notamment au sein des associations féminines.

Le processus de consultation peut prendre la forme de focus group, de séminaire de travail, d'avis à remettre sur un plan d'action, de comité d'accompagnement.

Il faut penser à une mixité des porte-paroles et représentant-e-s. En outre, l'animateur doit être sensibilisé à la gestion équilibrée de la prise de parole entre les femmes et les hommes.

3.2.6 L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et les organes consultatifs

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est une ressource à privilégier dans toute démarche de *mainstreaming* de genre. L'équipe en place dispose d'une vaste expertise et d'un réseau national et international qui peuvent s'avérer très utile. Il organise également de nombreuses journées d'études et colloques, disposent de documentation sur la législation et de différentes études réalisées pour l'Institut mais aussi à l'étranger. Il peut également donner des avis sur des projets de loi, sur des pistes d'actions, sur les indicateurs à produire pour réaliser une évaluation.

Tous les SPF peuvent demander un avis sur leurs plans d'action au Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. Le Conseil pour l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes a pour vocation de remettre un avis sur la façon dont un projet de loi ou de réglementation peut affecter l'égalité des femmes et des hommes. Ce Conseil peut agir soit sur demande d'avis, soit d'initiatives. Ils regroupent des expert-e-s en genre et des représentants de la société civile. Les avis déjà émis par le Conseil se trouvent sur leur site[14].

Le Conseil de l'Egalité des Chances a réalisé un « gender *screening » de l'enquête santé 2001 et remis un avis. Suite à ceci, l'Institut a organisé plusieurs tables rondes. pour discuter des résultats de l'analyse sous l'angle du genre, qui ont débouché sur des recommandations concrètes pour la préparation de l'enquête santé 2004.*

Il existe d'autres commissions d'avis, parfois internes à un SPF tel que la Commission Femmes et Développement (CFD)[15].

Les coordonnées de ces structures se trouvent en annexe.

---

[14] Le secrétariat du Conseil est assuré par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. www.conseildelegalite.be / www.iefh.fgov.be

[15] Secrétariat de la Commission Femmes et Développement, cvo-cfd@diplobel.fed.be.

3.2.7 Synthèse

La *check-list* qui suit à pour objectif d'aider à dresser l'inventaire des ressources disponibles et à identifier les manques et améliorations à apporter.

Check-list 1: Inventaire des ressources disponibles

	Oui	Non
1. Disposez-vous dans votre organisme de statistiques différenciées selon les sexes ?		
2. Il y a-t-il des personnes identifiables au sein de votre organisme pour vous aider dans votre collecte d'informations en matière de genre ?		
3. Existe-t-il une liste d'indicateurs selon le genre disponibles et/ou à produire?		
4. Si de telles données n'existent pas, y a-t-il eu des démarches entreprises pour signaler les manques et les souhaits relatifs aux données nécessaires à l'avenir ?		
5. Savez-vous où vous adresser pour obtenir ce type de données ?		
6. L'organisme pour lequel vous travaillez a-t-il déjà réalisé des études différenciées selon le sexe ?		
7. Une liste actualisée des études réalisées selon le genre dans votre domaine d'activité est-elle disponible ?		
8. Si de telles études n'existent pas, y a-t-il eu des démarches entreprises pour signaler les manques et les souhaits relatifs aux études nécessaires à l'avenir ?		
9. Une liste mixte d'expert-e-s dans votre domaine d'activité est-elle disponible ?		
10. Chacun et chacune est-il informé de l'existence de la base de données des expert-e-s réalisée par l'Institut et des modalités d'accès ?		
11. Une procédure est-elle prévue pour la consultation des partenaires externes ?		
12. La mixité des porte-paroles et des expert-e-s est-elle assurée ?		
13. Votre organisme, département, service a-t-il déjà consulté le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes? Si oui, sur quelle matière ?		
14. Votre organisme, département, service a-t-il déjà consulté l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes?		

Si les réponses à certaines de ces questions sont négatives, il s'agit d'œuvrer pour que ces ressources puissent progressivement être mises à la disposition de tous.

3.3 Phases du processus de décision et d'action politique

Le processus de décision et d'action politique peut se décomposer en différents moments :

1. Une phase de diagnostic : analyse des problèmes avec l'identification des causes ;
2. Une phase de formulation stratégique (projets de lois, plans stratégiques, contrats d'administration et de gestion) qui comprend une analyse des budgets selon le genre (*genderbudgeting*) ;
3. Une phase de mise en œuvre et de suivi avec construction des indicateurs;
4. Une phase d'évaluation et d'analyse des impacts désirés et non-désirés.

3.3.1 Diagnostic et analyse

A partir d'une intention politique, une première étape de diagnostic et d'analyse des différentes composantes du problème est réalisée[16].

Cette étape suppose :

- Une collecte de données quantitatives et qualitatives;
- Une analyse des données récoltées ;
- La rédaction d'un avis, note de synthèse, note préparatoire qui résume le problème, ses causes et évoquent des pistes d'actions.

Cette phase concerne principalement les membres des cellules stratégiques et les hauts fonctionnaires, les expert-e-s et les bureaux d'études. Elle peut aussi concerner les fonctionnaires à qui on demande un avis ou une proposition lors de l'élaboration d'un plan d'action ou d'une activité particulière dans le cadre d'une politique plus large.

A. <u>Etapes du diagnostic et de l'analyse</u>

L'analyse devrait se décomposer en plusieurs étapes:

- analyse du problème dans ses multiples dimensions (individuelles, organisationnelles, sociétales) et construction d'indicateurs qui permettent de mesurer l'ampleur du problème ;
- identification et analyse des causes directes et indirectes,
- identification des solutions possibles avec avantages et inconvénients de chaque solution ;
- élaboration des objectifs à atteindre ;
- mise en place d'un plan d'action (qui ? fait quoi ? quand ?) et construction d'indicateurs qui permettent d'assurer le suivi de la mise en œuvre ;
- élaboration des modalités de l'évaluation.

Ce diagnostic doit prendre en compte le genre. Cela implique :

- analyser comparativement la situation des hommes et des femmes, en tentant d'identifier ce qui est commun aux deux sexes mais aussi les impacts spécifiques de leurs conditions de vie, les rôles attribués à l'un et l'autre sexe, les stéréotypes associés à l'un ou l'autre sexe (**R**éalités) ;
- s'intéresser aux conditions et modalités de participation aux lieux de pouvoir et de décision de l'un et l'autre sexe (**R**eprésentations) ;

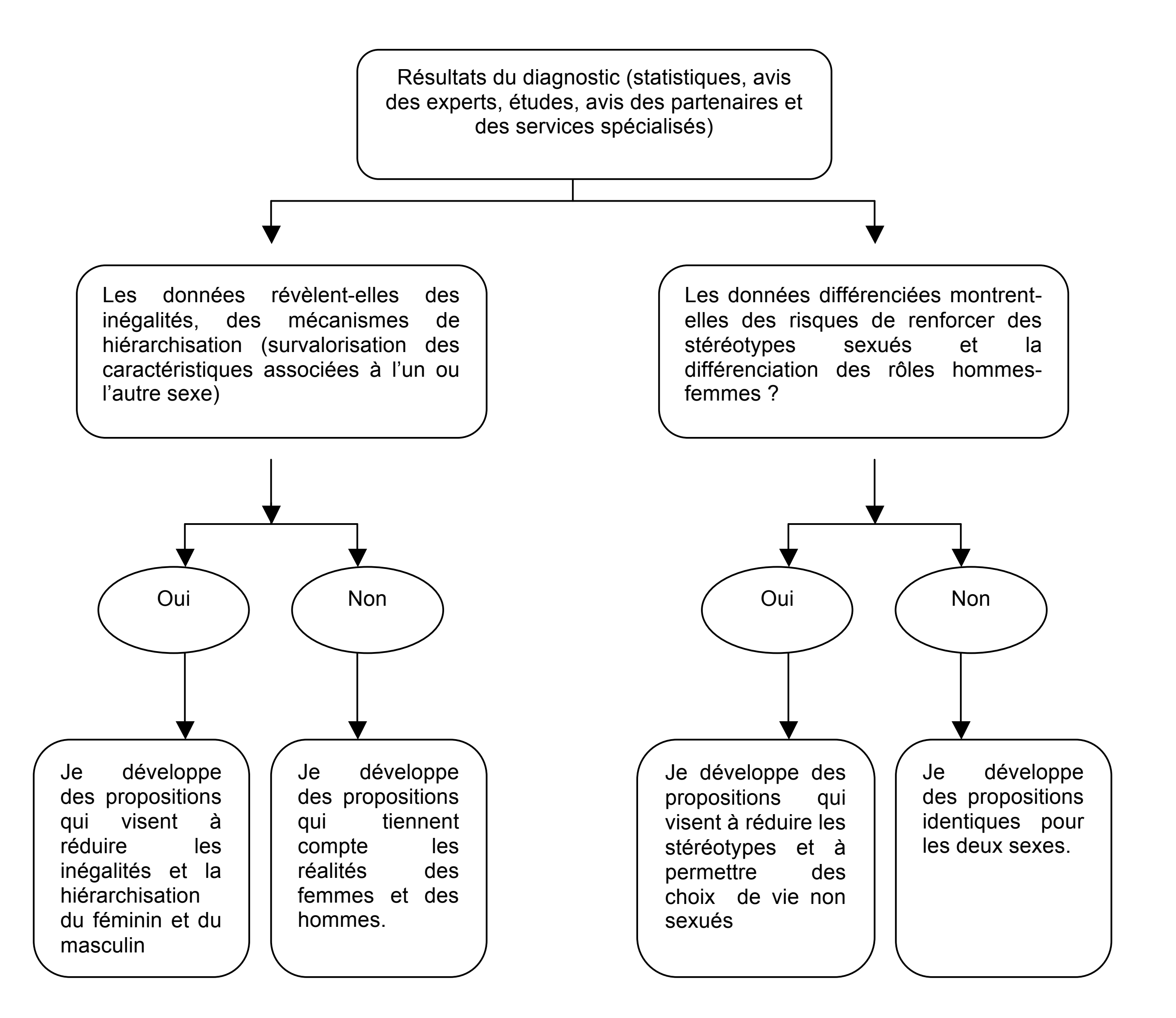
---

[16] Le EER (Emancipatie Effect Reportage) et d'autres outils de *gender mainstreaming* proposent des grilles très détaillées pour analyser les différentes dimensions liées au genre en regard d'une problématique.

- s'interroger sur l'égal accès ou non aux ressources (**R**essources).

Le schéma 3, ci-dessous, propose les grandes questions à se poser en termes de genre lors de cette analyse.

Schéma 3: Analyse des données sous l'angle du genre



Toute analyse du marché de l'emploi doit tenir compte des réalités différenciées des hommes et des femmes face à l'emploi notamment dans les contraintes qui pèsent sur l'un et l'autre sexe suite à la répartition sexuée des tâches parentales et familiales.

Cette analyse mettra en évidence que le travail à temps partiel est une source d'inégalités entre les hommes et les femmes face à l'emploi. Il est souvent peu valorisé dans l'entreprise. Il pénalise les femmes qui ont fait « ce choix » notamment en terme de carrière, et il les met potentiellement en situation de précarité car il réduit leur accès à un certain nombre de droits et avantages ouverts aux travailleurs à temps plein (augmentations salariales, droit à la pension, etc.). Enfin, le travail à temps partiel les pénalise fortement en cas de rupture familiale.

Le travail à temps partiel féminin est basé et construit sur les modèles sexués de répartition des tâches. Il peut apparaître comme un choix individuel et familial alors qu'il est en fait souvent un non-choix ou un choix guidé par des stéréotypes sexués. De plus, au vu de la réalité du marché du travail, notamment les exigences de flexibilité pour les travailleuses à temps partiel les moins qualifiées, 'il ne permet pas pour la majorité des femmes une meilleure conciliation des contraintes de la vie privée et de la vie professionnelle.

Toutefois, pour éviter de tomber dans le piège des généralisations (les hommes, les femmes), il peut être intéressant de s'intéresser aussi aux hommes et aux femmes « hors normes », c'est-à-dire qui ne se comportent pas comme la majorité des personnes de leur sexe (métiers initialement associés à l'autre sexe, une sphère traditionnellement prévue pour l'autre sexe, ont une position de pouvoir peu habituelle pour quelqu'un de ce sexe).

Il est également souvent pertinent de se pencher sur la combinaison des caractéristiques : âge et sexe, origine ethnique et sexe, niveau de qualification/ âge et sexe.

Si les données analysées ne semblent pas révéler de différences entre les sexes, il y a lieu de confirmer l'analyse avant de prendre pour acquis l'option d'une politique indifférenciée pour les deux sexes. La consultation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est vivement conseillée.

B. .Synthèse

Cette *check-list* devrait permettre d'évaluer si l'analyse tient suffisamment compte du genre.

Check-list 2: Phase de diagnostic – définition de la problématique

	Oui	Non
1. Le diagnostic identifie-t-il les spécificités des hommes et des femmes ?		
2. Est-ce que l'analyse intègre des statistiques et données qualitatives désagrégées selon les sexes ?		
3. A-t-on été attentif à la diversité des situations des femmes et des hommes en regard notamment de leur âge, de leur origine ethnique, de leur implantation géographique, de leurs classes sociales et situation familiale ?		
4. Est-ce que l'analyse intègre les résultats des études sur les dimensions du genre à prendre en compte dans le domaine concerné?		
5. Le diagnostic identifie-t-il des stéréotypes sexués à combattre et à réduire ?		
6. Le diagnostic inclut-il une prise en compte des inégalités pouvant exister entre les hommes et les femmes ?		
7. A-t-on dépassé le stade des discriminations directes pour s'interroger sur les discriminations indirectes?		
8. Y a-t-il une analyse des mécanismes pouvant conduire à des situations d'inégalités : analyse des discriminations directes mais aussi des discriminations systémiques ?		
9. Y a-t-il des aspects de la problématique qui concernent majoritairement l'un et l'autre sexe ?		
10. Les impacts différenciés selon les sexes des scénarios envisagés ont-ils été évalués ?		
11. Est-ce que l'analyse intègre la diversité des publics et s'intéresse aux cas « nors normes » ?		
12. L'analyse présente-t-elle les directives et lois nationales et internationales en matière d'égalité entre les sexes qui ont une influence sur cette problématique ?		
13. Est-ce que l'analyse intègre les avis d'experts et expertes en genre, des associations et partenaires externes et d'organismes spécialisés dans l'égalité des femmes et des hommes?		
14. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil pour l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes ont-ils été consultés ?		
15. Est-ce que l'analyse fixe des objectifs à atteindre, les modalités de l'évaluation et des conseils pour la mise en œuvre qui tiennent compte du genre ?		
16. Si l'analyse n'intègre pas de données différenciées selon les sexes et de lecture « genre » de la problématique, ceci est-il argumenté et justifié?		

3.3.2 *Plans stratégiques et projets de loi*

La formulation stratégique peut consister en une proposition de loi, un décret ou une directive, un plan stratégique, un contrat d'administration ou de gestion, un projet.

> Cette phase concerne les femmes et hommes politiques, les membres des cellules stratégiques et les hauts fonctionnaires.

L'intégration du genre dans la formulation des politiques est au cœur du *mainstreaming* de genre car c'est à cette étape qu'on peut agir de manière préventive, supprimer les discriminations directes et surtout lutter contre des discriminations indirectes.

> Le projet de loi sur le *mainstreaming* de genre prévoit l'obligation d'intégrer dans toutes les propositions des préoccupations relatives à l'égalité des femmes et des hommes.

Les objectifs stratégiques et opérationnels d'une politique, les activités envisagées, les ressources mises à disposition, les coupures envisagées, les structures mises en place sont susceptibles soit de réduire des inégalités entre les femmes et les hommes, soit au contraire, de les accentuer. Il est donc essentiel de s'interroger sur les impacts d'une politique sur les femmes et les hommes en s'appuyant sur la phase d'analyse et de diagnostic qui précède normalement la formulation stratégique.

> La non prise en compte des effets de genre (rôles sexués, stéréotypes, valorisation-dévalorisation) amène à créer ou renforcer des inégalités entre les femmes et les hommes et/ou à créer ou renforcer des stéréotypes sexués.

> *Lors de la révision des règles d'accès à la pension dans le cadre du « pacte des générations », l'étude des carrières féminines et masculines a révélé de fortes différences entre les hommes et les femmes (spécificités).*
> *Un groupe de travail s'est réuni autour des pistes d'action, plusieurs fois durant l'année 2006, pour identifier l'impact des mesures proposées sur les hommes et les femmes. Des représentants d'organisations féminines, des partenaires sociaux, des universitaires et des spécialistes des pensions ont été conviés à des conférences et journées d'étude (utilisation d'expert-e-s et de partenaires extérieurs). Tous ont mis en évidence les spécificités des carrières masculines et féminines. Ainsi, le droit à la pension des femmes est fortement conditionné par le fait qu'elles travaillent majoritairement à temps partiel et que souvent elles ont peu conscience des conséquences d'un tel choix sur leurs pensions. De ces consultations, l'importance de tenir compte dans l'élaboration des nouvelles règles d'accès à la pension et à la pré-pension des spécificités des carrières féminines et masculines a clairement été mise en évidence.*

Il peut être tentant dans l'élaboration d'une politique qui tienne compte du genre de répondre à un besoin concret, identifié lors de l'analyse des besoins. Toutefois, ceci risque d'être insuffisant et trop ponctuel car cela ne s'attaque pas au fond du problème. Il faut pouvoir agir au niveau des représentations, des normes, des valeurs, des habitudes sociales et des traditions. Ceci ne peut se faire qu'en impliquant les personnes qui connaissent bien la problématique. Il faut pouvoir changer les choses à long terme et agir de manière préventive et ne pas se contenter de solutions « de remédiation ».

> *Dans la lutte contre la violence conjugale, toutes les actions mises en place étaient centrées sur les victimes de violence conjugale. L'évaluation a montré*

qu'il était nécessaire de ne pas limiter les actions aux victimes et qu'il fallait intégrer des actions à destination des agresseurs.

Plusieurs outils permettent d'intégrer une préoccupation genre dans la formulation d'une politique publique.

Nous présentons ici une grille pour l'élaboration d'une politique qui tienne compte du genre et les principes de base du *gender budgeting*.

Un des outils le plus détaillé est sans aucun doute le EER (Emancipatie Effect Report – étude des impacts des politiques sur l'émancipation des femmes)[17]. Cet outil prévoit une analyse très détaillée de toutes les dimensions d'une politique : le travail est certes intéressant mais assez complexe et nécessite de travailler avec des consultant-e-s externes spécialisé-e-s en genre ainsi que dans les domaines d'action identifiés. Cet outil sera donc présenté dans la dernière partie avec des références pour ceux qui souhaitent en savoir plus.

A. Grille d'analyse pour l'élaboration d'une politique qui tienne compte du genre

La plupart des propositions de lois et des plans stratégiques sont construits sur le modèle du cadre logique utilisé pour la gestion de projet (objectifs généraux, objectifs spécifiques, activités, inputs, processus, résultats escomptés).

Le *Logical Framework* ou cadre logique, utilisé dans les méthodologies d'élaboration, de suivi et d'évaluation des politiques publiques et dans la gestion de projet vise à déterminer :

- les objectifs généraux d'une politique (exemple : lutte contre le chômage) ;
- les objectifs particuliers de cette politique (exemple : lutte contre le chômage de longue durée, contre le chômage des jeunes ou des plus de 55 ans) qui seront définis en objectifs mesurables (exemple : 50% de taux d'activité pour les plus de 55 ans en 2010);
- les activités à mettre en oeuvre pour réaliser les objectifs (exemple : politiques de formation);
- les moyens humains et financiers mobilisés pour la réalisation de certaines activités (inputs).
- les résultats escomptés et les impacts attendus;

Diane Elson a intégré le genre dans ce cadre logique. Le tableau suivant s'en inspire fortement. Ce tableau donne des consignes pour intégrer le genre dans la rédaction d'un projet de loi, d'un plan stratégique, d'un contrat d'administration ou de gestion[18].

[17] Outil présenté dans la dernière partie.

[18] Sur base du travail réalisé par Nathalie Holvoet dans CORNET A., CECCHINI I. (Ulg), HOLVOET N. (OIB, UIA, Anvers) (2002-2003), « *Gender budgeting – approche sexuée des budgets dans la fonction publique fédérale belge*», recherche commanditée par le Ministère de l'Emploi et du Travail, Direction Egalité des Chances, 2002-2003.

Tableau 2: Consignes pour l'intégration du genre dans un plan stratégique

	Tâches	**Consignes pour intégrer le genre (inspiré du "Functional Framework"[19])**
Objectif principal	Nommer l'objectif principal de la politique	o Affirmer l'importance du principe d'égalité dans les objectifs généraux o Inclure dans la problématique les données qui plaident en faveur d'une attention particulière au genre : données statistiques, données qualitatives, résultats d'études et avis d'expert-e-s, résultats du processus de consultation des partenaires externes. o Si nécessaire, formuler un objectif général sexué en regard de cette problématique
Objectifs spécifiques	Nommer les objectifs spécifiques (public-cible, domaines d'activités, territoire géographique)	o Formuler des objectifs spécifiques qui peuvent se décliner comme : o La rencontre des spécificités du public féminin ou masculin o La réduction d'inégalités constatées o La lutte contre des mécanismes de hiérarchisation o La lutte contre des stéréotypes sexués
Activités	Lister l'ensemble des activités et les partenaires de l'activité	o Réfléchir à la proportion d'hommes et de femmes dans les bénéficiaires et non-bénéficiaires potentiels o Penser aux obstacles et contraintes qui peuvent peser sur la participation de l'un et l'autre sexe aux activités (contraintes professionnelles, culturelles, vie privée, familiale et parentale) o Informer et former les partenaires pressentis à l'importance du genre et à la nécessité d'inclure des objectifs d'égalité dans leurs actions o Proposer des indicateurs qui permettent de mesurer les progrès réalisés au niveau de l'égalité des femmes et des hommes
Inputs	Moyens financiers Ressources humaines Infrastructures mises à disposition	o Evaluer la répartition des ressources en regard du sexe des bénéficiaires et non-bénéficiaires o Dégager des moyens financiers et humains pour pouvoir mener une politique d'égalité (cf objectifs spécifiques) o Intégrer le genre dans les marchés publics o Réserver une partie des subsides publics aux actions visant l'égalité

[19] Diane Elson ""*Gender* Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples" in *Gender* Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences, UNIFEM, NY, 2002

	Tâches	Consignes
Processus	Déterminer les organes et processus décisionnels Fixer le contenu des tableaux de bord Assurer le suivi des indicateurs pendant le processus	○ Mettre en place une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de décision et les organes d'accompagnement ○ S'assurer que le processus de décision permettra une représentation équilibrée des deux sexes ○ Fixer l'obligation de faire un suivi en regard des objectifs spécifiques relatifs à l'égalité ○ Prévoir l'obligation de produire des données sexuées de qualité permettant de faire un réel suivi des progrès réalisés ○ Mettre en place des tableaux de bord et des indicateurs et assurer le suivi
Impacts	Anticiper les impacts d'une politique : impacts directs et indirects	○ Identifier les impacts spécifiques sur les femmes et les hommes / sur les stéréotypes/ sur les inégalités en regard des indicateurs construits dans les phases précédentes. ○ Analyser l'impact sur l'accès et la répartition des ressources entre les femmes et les hommes (financières, degré de participation au processus de décision, représentations)

Dans le rapport sur le gender budgeting réalisé en 2002-2003[20]*, une analyse des activités du Fonds de Participation est réalisée à l'aide de cette grille d'analyse. Le Fonds de participation est un organisme public fondé pour promouvoir et, surtout, financer l'entreprise indépendante en fournissant un support financier et un accompagnement aux candidats entrepreneurs (indépendants et professions libérales). On y propose une analyse selon le genre du public-cible (les candidats entrepreneurs), une analyse selon le genre des intentions stratégiques, une analyse des activités avec les indicateurs proposés par l'Unifem et par Diane Elson dans le logical framework. Cette analyse commence par examiner la sensibilité au genre des objectifs stratégiques et des activités du Fonds de Participation. Ensuite, elle propose une analyse sensible au genre des choix budgétaires en utilisant différents outils présentés précédemment (outils de l'Unifem et Functionnal Framework - outil dérivé du Logical Framework ou cadre logique). Enfin, elle suggère des pistes d'action pour une meilleure prise en compte des spécificités liées au sexe dans la politique d'aide à l'entrepreneuriat.*

B. Gender budgeting

Le *gender budgeting* vise à analyser les budgets et dépenses publiques sous l'angle du genre.

Le projet de loi sur le *gender* mainstremaing prévoit l'obligation de joindre à chaque projet de budget général des dépenses une note de genre, qui expose pour chaque département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public, les crédits affectés aux actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'inclure la prise en compte du genre dans les lignes budgétaires.

[20] Op.Cit.

Trop souvent, des plans stratégiques annoncent une préoccupation d'égalité des femmes et des hommes sans que des moyens financiers soient affectés à des actions spécifiques permettant d'atteindre cet objectif. Plus préoccupant encore, alors que l'objectif d'égalité est annoncé, les mesures prises augmentent les inégalités notamment au travers de coupures et réductions de budgets. De même, les subsides risquent de bénéficier à un sexe plutôt qu'à un autre, notamment parce qu'on n'a pas pris en compte au moment de la répartition des ressources des caractéristiques du public-cible.

> *Plusieurs études ont montré que les subsides accordés pour la construction d'infrastructures sportives bénéficient majoritairement aux hommes. En effet, la majorité des activités proposées dans ces infrastructures sont des sports collectifs masculins. Les tranches horaire réservées aux sports collectifs féminins sont souvent très réduites.*

Au moment où les budgets sont réalisés et les règles d'octroi des subsides décidées, il est donc essentiel à ce stade de s'interroger sur :

- l'impact qu'ont les choix budgétaires réalisés sur l'égalité des femmes et des hommes (renforcement ou réduction des inégalités) ;
- la répartition sexuée des bénéficiaires ;
- les moyens qui seront affectés à des actions visant à réduire les inégalités constatées dans l'analyse des besoins.

> *Dans le cadre du projet* gender mainstreaming *mis sur pied en 2000-2002, un comité d'experts a été mis sur pied au SPF Finances, avec pour mission de rédiger un rapport sur les discriminations directes et indirectes dans l'application de l'impôt des personnes physiques et du précompte professionnel ainsi que les problèmes qui y sont liés. L'objectif de l'analyse, telle que décrite dans le rapport (SPF FINANCES, 2003) est, "d'arriver à une neutralité parfaite de l'impôt des personnes physiques ainsi que du précompte professionnel à l'égard de la personne qui bénéficie des revenus et de son choix de vie". La réforme fiscale mise en œuvre élimine certaines discriminations liées au genre, mais de nombreuses dispositions fiscales, aussi bien légales que réglementaires, semblaient encore contraires au principe d'égalité des femmes et des hommes.*
> *Le rapport de ce comité distingue les discriminations directes entre hommes et femmes, des différences et injustices entre époux, entre conjoints et ménages de fait et entre isolés, et des mesures qui semblent avoir un impact différencié selon le sexe telles que les déductions fiscales pour frais de garde d'enfants, le crédit d'impôt sur les bas revenus et le fonds de créances alimentaires.*
> *Cette étude représente un bel exemple d'analyse en terme de gender budgeting.*

Des budgets spécifiques peuvent être affectés :

- à des actions correctrices (remédiation et égalité des chances);
- à une politique de prévention;
- à des politiques incitatives (exemple : politique pour soutenir l'entrepreneuriat féminin).

Dans le rapport réalisé sur le gender budgeting en 2002-2003[21], une analyse de l'impact budgétaire des mesures prises en faveur des conjoints aidants a été réalisée. Il faut savoir que 90% des conjoints aidants sont des femmes.

Il est donc essentiel de mener une analyse sexuée des budgets (*gender budgeting*) et des subsides pour identifier précisément les moyens qui seront affectés aux politiques et actions favorisant l'égalité entre les sexes. Ceci peut prendre la forme d'une annexe budgétaire à la note de politique générale, comme cela se fait en France (Le Jaune Budgétaire)[22].

Cette analyse doit permettre de rendre une politique publique plus efficace (amélioration du degré de réalisation des objectifs et plus grande satisfaction de la population) et plus efficiente (utilisation optimale des ressources en fonction des évolutions du contexte externe et interne). Elle répond donc aux objectifs de "bonne gouvernance" et de certification qualité du secteur public.

L'*Institut pour l'égalité* des femmes et des hommes a publié un rapport[23] qui présente en détail ce qu'est le *gender budgeting* et une plaquette de vulgarisation.

- autres formes de *gender budgeting* ?

C. *Elaboration d'indicateurs et de tableaux de bord*

La formulation stratégique doit inclure la construction d'indicateurs de genre fiables qui permettront d'évaluer les situations de départ, de mesurer les progrès accomplis et d'analyser l'impact des politiques menées.

La construction de ces indicateurs suppose que dès la formulation d'une politique on s'interroge sur l'existence ou non de statistiques sexuées qui serviront de base pour la construction de ces indicateurs. Si les données sexuées sont non disponibles, des budgets et des moyens pour pouvoir en disposer tout au long de l'action doivent être prévus.

Ces indicateurs regroupés dans des tableaux de bord seront quantitatifs et qualitatifs, pour pouvoir rendre compte de la complexité des situations des femmes et des hommes mais aussi des nouveaux besoins qui peuvent émerger.

Une politique visant à permettre de nouvelles formes de flexibilité pour l'emploi devra pouvoir évaluer si les infrastructures de soutien et de garde pour personnes dépendantes sont suffisantes et adéquates que pour pouvoir permettre la conciliation entre les charges familiales et professionnelles.

---

[21] Op. cit..
[22] www.minefi.gouv.fr
[23] CORNET A., CECCHINI I. (Ulg), HOLVOET N. (OIB, UIA, Anvers) (2002-2003), « *Gender budgeting* – approche sexuée des budgets dans la fonction publique fédérale belge», recherche commanditée par le Ministère de l'Emploi et du Travail, Direction Egalité des Chances, 2002-2003. Rapport de synthèse : mai 2003 et Plaquette de sensibilisation à destination des fonctionnaires et des acteurs politiques.

D. Synthèse

Check-list 3: Plans stratégiques et propositions de loi

	Oui	Non
1. La préoccupation d'égalité des femmes et des hommes est-elle clairement énoncée dans la note de politique générale et dans les objectifs généraux ?		
2. Y a-t-il des précisions dans la formulation de la problématique sur : a. les spécificités des conditions de vie et des rôles des femmes et des hommes à rencontrer ? b. les situations d'inégalité des femmes et des hommes à réduire ? c. les stéréotypes sexués à combattre ?		
3. Des associations représentant les intérêts de l'un et l'autre sexe ont-elles été consultées dans l'élaboration de la politique ?		
4. Y a-t-il dans les pistes d'action proposées : a. des actions spécifiques pour réduire les inégalités b. des actions spécifiques pour rencontrer les réalités et besoins des hommes c. des actions spécifiques pour rencontrer les réalités et besoins des femmes d. des actions spécifiques pour lutter contre les stéréotypes sexués		
5. Les données sexuées qui doivent être collectées sont-elles clairement identifiées ?		
6. Des indicateurs sexués qui doivent permettre de mesurer l'impact éventuel de la proposition sont-ils proposés ?		
7. Y a –t-il l'obligation de produire un rapport d'évaluation qui comprennent des statistiques et indicateurs sexués ainsi que l'analyse sexuée des bénéficiaires et l'analyse des budgets et allocations des ressources financières?		
8. L'importance d'une représentativité des deux sexes dans les organes de décision et de consultation est-elle clairement formulée ?		
9. Des budgets nécessaires à une politique d'égalité sont-ils prévus ?		
10. Les montants sont-ils suffisants pour mener à bien l'action ?		
11. Les budgets prévus permettront-ils de poursuivre les actions sur le long terme (récurrents ou ponctuels) ?		

3.3.3 *Mise en œuvre, suivi et management*

Cette phase concerne la mise en œuvre des décisions politiques, des plans stratégiques, des contrats d'administration et de gestion. Il s'agit donc essentiellement de décisions managériales et de la réalisation opérationnelle des objectifs identifiés dans les plans stratégiques.

Les publics concernés par cette phase sont les fonctionnaires des différentes administrations mais aussi leurs partenaires internes et externes, chargés de réaliser les missions de service public.

Le projet de loi sur le *gender mainstreaming* oblige les départements :

- o à définir les indicateurs de genre permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.
- o à joindre à chaque projet de budget général des dépenses une note de genre, qui expose pour chaque département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public, les crédits affectés aux actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le projet de loi rappelle l'importance de mettre en place des indicateurs sexués et d'avoir des tableaux de bord qui permettent d'évaluer les progrès réalisés et les reculs éventuels en matière d'égalité. Chaque SPF et organisme fédéral est régulièrement sollicité pour communiquer ces données dans la perspective de rédiger des rapports pour les différents organismes internationaux. Il est donc essentiel de disposer d'un répertoire des actions menées et des indicateurs proposés pour mesurer de leur efficacité. Au niveau de l'implication des partenaires rappelons également les obligations relatives à l'intégration du genre dans les marchés publics [24]

La mise en œuvre, le suivi et le management peut se décomposer en différents niveaux d'action :

1. L'opérationnalisation des intentions stratégiques en actions concrètes ;
2. L'allocation des ressources ;
3. Une politique de communication non stéréotypée ;
4. La mise en place de tableaux de bord et d'indicateurs sexués ;
5. L'intégration de préoccupations relatives à l'égalité des femmes et des hommes chez les partenaires ;
6. La mise en place d'un comité d'accompagnement où siégeront des experts en genre ;
7. L'information, la sensibilisation et la formation du personnel et des partenaires, la mise en réseau des expertises que nous avons placées dans le chapitre « facteurs de succès ».

A. <u>Opérationnalisation des intentions stratégiques en actions concrètes</u>

Certains plans sont très structurés et décrivent en détail les activités et procédures, dans ce cas, la mise en œuvre consiste à réaliser les différentes actions prévues. Si les préoccupations d'égalité ont été prises en compte dans l'élaboration du plan d'actions, il s'agira de les respecter mais aussi de mettre en place des dispositifs de sensibilisation et de formation pour soutenir le personnel concerné dans la démarche.

---

[24] Réf ????

Le plan stratégique prévoit qu'il y a lieu de mener des actions spécifiques en faveur des hommes pour les amener à prendre leur congé de paternité et plus de congés parentaux. Il appartiendra alors de décider avec quels partenaires travailler, les canaux de communication à utiliser, les messages à diffuser, etc.

D'autres plans stratégiques sont formulés de manière plus large, sans précision sur la mise en œuvre. Dans ce cas, la marge de manœuvre des responsables de services et de projets est importante.

La formulation des pistes d'action doit inclure des prises de position sur l'opportunité de mener des actions spécifiques en faveur des femmes et des hommes, sur les sources d'inégalités à réduire et sur les stéréotypes à combattre. Il est alors conseillé de reprendre les conseils formulés autour du cadre logique dans le chapitre relatif à la formulation stratégique et de consulter les *check-list*s proposés dans les deux phases précédentes (diagnostic et formulation stratégique).

Il y a lieu de s'interroger sur les moyens les plus adaptés pour permettre aux hommes comme aux femmes de pouvoir bénéficier des mesures mises en place. De plus, les plans d'actions doivent inclure l'effet cumulatif des discriminations directes et indirectes, dues à d'autres facteurs comme l'âge, l'origine ethnique, le handicap, les caractéristiques familiales, le niveau de revenu. En effet, la combinaison de ces caractéristiques peut réduire ou accentuer les inégalités.

La mise en œuvre suppose une bonne compréhension du public-cible, de la superposition et de la combinaison des caractéristiques. L'utilisation et l'analyse des statistiques existantes est souvent utile comme la consultation d'expert-e-s.

Si l'on met en place des dispositifs visant à la participation de différents publics cibles, il faut réfléchir aux contraintes et obstacles à la participation de toute ou partie du public-cible avec un regard sexué.

Des problèmes de mobilité peuvent être plus marqués pour l'un ou l'autre sexe. Ainsi, on sait que les femmes sont souvent plus dépendantes des transports en commun pour leurs déplacements. Dans certains cas, les difficultés seront des problèmes liés à la garde des enfants, aux soins des personnes dépendantes, des contraintes liées à la vie professionnelle. Ainsi des réunions de parents qui se déroulent uniquement pendant les heures de travail pénalisent les pères, mais aussi les mères, qui ont une activité professionnelle.

B. *Allocation des ressources*

Il s'agit de voir si les ressources seront réparties équitablement entre les femmes et les hommes. Ces ressources sont multiples: les moyens financiers avec notamment les subsides, le temps, l'espace, le matériel mis à disposition, le personnel de support, les formations, etc. L'outil des « 3 R », présenté également dans le chapitre des outils, a pour objectif principal de s'interroger sur la répartition de ces ressources.

Une analyse des politiques sportives montre qu'une majorité des ressources sont affectées à des sports collectifs, majoritairement masculins tels que le football et que le temps d'occupation de la plupart des halls sportifs est défavorable aux femmes et aux filles qui bénéficient souvent des créneaux horaires restants.

*Une analyse de la réalité des maisons de repos montre que les bénéficiaires se composent de 70% de femmes et 30% d'hommes (**R**éaliités). Pourtant les*

*espaces communs sont fréquentés à 30% par les femmes et 70% par les hommes (**R**essources). Leur moindre usage des lieux communs est liée à la destination et l'organisation de ceux-ci (salle de télévision et billard) et donc, aux représentations qu'avaient les concepteurs des bénéficiaires et de leurs attentes (**R**eprésentations).*
A partir de cette analyse, il est possible de développer des objectifs en terme de rééquilibrage de l'utilisation des lieux communs afin de permettre aux femmes de s'y sentir mieux.

La question de la répartition des ressources financières rejoint les préoccupations du « *gender budgeting* » présenté dans le chapitre sur la formulation stratégique.

C. *Politique de communication non stéréotypée*

Les campagnes de sensibilisation et de promotion, les documents distribués par la fonction publique aux usagers, les journaux internes mais aussi les sites internet et les communications orales et visuelles véhiculent souvent des stéréotypes sexués, renforcent des images de dépendance et de hiérarchisation, ont parfois un vocabulaire très orienté vers un des sexes.

Une analyse des supports de communication (publicité, folders, affiches, spot TV ou radio, site internet et intranet, etc.) des activités est donc fondamentale.

Trois éléments des documents doivent être soumis à l'analyse :

1. le vocabulaire.
   Pour les textes en français, une attention doit être portée à l'impact du neutre singulier. Nous sommes conscient que la féminisation des textes est une tâche lourde et complexe mais pour des messages courts, l'avantage et l'inconvénient de la formule est à évaluer.
2. les illustrations (photos, dessins…),
3. les mises en situation.

Pour chacun de ces points, il s'agit de vérifier qu'on ne reproduit pas des stéréotypes sexués relatif à :

- la ségrégation verticale (*ex* : hommes principalement dans des positions de pouvoir et femmes principalement dans des positions subalternes) ;
- la ségrégation horizontale (*ex* : représentation sexuée des métiers et fonctions) ;
- une situation de dépendance d'un sexe par rapport à l'autre (*ex* : attitudes, positions des personnages, etc.).

A la Défense Nationale, le groupe diversité, en charge également de la problématique égalité hommes-femmes, a réalisé une analyse de certaines revues et outils de communication internes pour débusquer les stéréotypes sexués mais aussi voir si les femmes étaient suffisamment représentées et mises en évidence dans ces documents.

L'usage de l'humour doit notamment se faire avec prudence car il utilise souvent des stéréotypes.

Outre l'analyse sous l'angle des stéréotypes, il est peut être aussi utile de s'interroger sur la représentativité ou la non-représentativité de l'un ou l'autre sexe dans différentes médias internes et externes et dans différentes campagnes.

Dans le cadre du projet Diane (entrepreneuriat féminin), dans lequel l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est partenaire, une analyse de la presse économique a montré le peu de visibilité des femmes d'affaires dans ses

hebdomadaires et quotidiens. De même, plusieurs colloques organisés par les pouvoirs publics sur le monde de l'entreprise donnent encore trop peu la parole aux femmes qui jouent un rôle dans ce monde économique.

Les services de communication interne et externe et les partenaires associés aux actions de communication pour le secteur public doivent être sensibilisés à l'importance d'éviter les messages qui renforcent les stéréotypes sexués. Cette cellule, une fois sensibilisée et formée, devrait agir comme contrôleur de tout message externe et interne.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut donner un avis sur ce sujet.

D. *Mise en place de tableaux de bord et d'indicateurs sexués*

Les fonctionnaires et leurs partenaires sont amenés à produire des données qui doivent permettre d'assurer un suivi des actions menées. Une attention particulière doit être portée à la construction d'indicateurs qui permettent de mesurer les situations de départ en regard de l'égalité des femmes et des hommes, les progrès réalisés et le chemin restant à parcourir.

La construction des indicateurs a été traitée dans le chapitre sur les ressources. Il est sans doute intéressant de consulter également des expert-e-s pour identifier les priorités, identifier les données qualitatives qu'il serait utile d'accumuler et interpréter les résultats.

E. *Intégration de préoccupations relatives au genre chez les partenaires*

Les pouvoirs publics réalisent une partie de leurs missions avec des partenaires internes mais aussi externes. Il faut que les partenaires soient informés dès le cahier des charges de la nécessité d'intégrer des préoccupations d'égalité des femmes et des hommes dans leurs actions et évaluations.

L'Institut a établi un manuel d'instructions concernant l'aspect de l'égalité des chances dans les marchés publics. Dans le cadre de la proposition de loi visant à réformer la législation sur les marchés publics, le principe est explicitement mentionné dans un nouvel article 40. A un stade ultérieur, ce principe sera élaboré dans des arrêtés d'exécution. Il sera donc possible d'ajouter des dispositions concernant l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les appels d'offres et dans les modalités d'exécution des contrats. En outre, le respect de l'égalité homme/femme peut aussi être mentionné dans d'autres procédures de marchés publics (du lancement jusqu'à l'exécution). Dans ce guide, toutes les instances publiques pourront consulter les points clés, des conseils et des exemples pratiques en vue d'introduire le respect de l'égalité des chances dans ces procédures de passation des marchés publics. Après l'adaptation de la loi sur les marchés publics, l'Institut entreprendra une action de sensibilisation destinée à toutes les administrations publiques. L'Institut travaillera aussi avec ABA et d'autres services publics en vue d'établir une banque de données 'entreprises et égalité des chances'. Cette banque de données offrira une vue d'ensemble de toutes les entreprises qui, dans le cadre de la participation au travail et l'égalité entre hommes et femmes, reçoivent une évaluation positive. Les pouvoirs adjudicateurs de marchés publics pourront consulter cette banque de données pour inviter ces entreprises à participer aux appels d'offres.

F. Synthèse

Check-list 4: Mise en œuvre

	Oui	Non
1. Est-il pertinent de différencier les actions et mesures en fonction du sexe ?		
2. Est-il pertinent ou non de mettre en place des mesures spécifiques pour l'un ou l'autre sexe ?		
3. Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes possibilités de bénéficier des actions et mesures envisagées ?		
4. Si non, les différences sont-elles justifiées ?		
5. Y a-t-il des obstacles à la participation des femmes ou des hommes aux actions ou mesures envisagées ?		
6. Des moyens (financiers, humains, matériels) ont-ils été prévus pour réaliser les objectifs sexués et introduire la sensibilité au genre?		
7. Les partenaires ont-ils pris en compte le genre dans leur plan d'action ?		
8. Si la société civile est impliquée dans la mise en oeuvre, les organisations féminines et féministes sont-elles représentées ?		
9. Si la société civile est impliquée dans la mise en oeuvre, des organisations ou des personnes représentant le point de vue des hommes sont-elles représentées ?		
10. Si des comités d'usagers sont mis en place, la mixité et la diversité dans ces comités est-elle assurée ainsi que la participation équilibrée en terme de pouvoir de décision de l'un et l'autre sexe ?		
11. La communication évite-t-elle de reproduire des stéréotypes sexués ?		
12. Les supports de communication interne (magazine interne, intranet, etc.) intègrent-ils la dimension genre ?		
13. Des tableaux de bord avec des indicateurs sexués ont-ils été élaborés afin de pouvoir réaliser le suivi et l'évaluation des actions et mesures envisagées ?		

3.3.4 Evaluation et analyse d'impact

« L'évaluation se définit comme la collecte et l'analyse systématique de données sur le rendement d'une politique, d'un programme, d'une loi, d'un plan d'action qui permettent de juger de sa pertinence, de ses progrès ou son succès, de son rapport coût-efficacité, ou d'éclairer des décisions sur la conception et la mise en œuvre de futurs programmes. »[25]

Le projet de loi sur le *gender mainstreaming* oblige les départements à établir, pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes.

A. <u>Fil conducteur pour une évaluation selon le genre</u>

Il existe de nombreuses grilles pour réaliser l'évaluation sous l'angle du genre d'une politique, de plans d'actions et/ou de programmes,. On les regroupe généralement sous le nom de *gender impact assessment*. Plusieurs outils sont diffusés par l'Union Européenne[26], le Commonwealth et l'Unifem (références en annexe).

1. Concrètement, il s'agit dans un premier temps d'identifier **la répartition des hommes et des femmes dans les bénéficiaires**, en lien avec différentes dimensions de la diversité et de comparer cette répartition avec la population de référence et les objectifs recherchés. Ces données seront également utilisées dans le *gender budgeting* (analyse budgétaire des bénéficiaires).

   L'évaluation d'une politique de soutien à l'entrepreneuriat et la création d'activités met en évidence que 85% des personnes qui se sont inscrites dans un programme de formation et d'aide à la création d'entreprises sont des hommes.

   Face à ce chiffre, un constat de sous-représentation des femmes peut être dressé, en regard notamment des données de l'INASTI qui nous apprennent que les femmes constituent 30% des indépendant-e-s et de celles du GEM[27] qui donnent un taux de création d'activités pour les femmes de l'ordre de 38% des créateurs[28].

   On pourrait aussi se dire que si l'objectif est d'augmenter le taux de création d'activités, spécifiquement chez les femmes, il ne faudrait pas se contenter que 30% de personnes en formation soit des femmes mais qu'il faudrait au contraire qu'elles soient plus nombreuses, voire constitue 50% du public en formation et suivi.

2. Au-delà de la représentativité statistique, il faut aussi s'interroger sur les impacts directs mais aussi **<u>indirects</u>** des mesures proposées :

[25] Condition féminine canada – mesures de rendement de l'application de l'ADS, site web www.swc-cfc.qc.ca, p.11
[26] Voir notamment la méthodologie utilisée pour évaluer le 5e programme-cadre, selon le genre : *Gender* Impact Assessment Studies - Synthesis Report - 2001, http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_*gender*_impact_fp5_en.pdf.
[27] Global entrepreneurship monitor.
[28] Pour plus d'informations sur ce thème, voir projet Diane, site www.amazone.be

- sur les conditions de vie des hommes et des femmes,
- sur les situations d'inégalités entre les sexes,
- sur les stéréotypes sexués,
- sur le degré d'autonomie de l'un et l'autre sexe ;
- sur l'émancipation économique et politique des femmes et des hommes.

3. La question des moyens est un élément important dans l'évaluation. Trop souvent encore des objectifs d'égalité sont annoncés, des bonnes intentions se mobilisent et tentent d'agir mais les résultats escomptés ne peuvent être atteints à cause du manque de moyens financiers, humains et logistiques. Le *gender budgeting* s'intéresse à cette question des moyens financiers mobilisés pour les actions en faveur de l'égalité.

4. Cette analyse d'impact suppose qu'on dispose des **indicateurs et de données statistiques différenciées selon les sexes** qui permettent d'identifier la situation et les écarts avant et après l'action menée. Ces données chiffrées seront utilement complétées par **des données qualitatives** qui permettent de donner sens aux chiffres, de cerner les cas particuliers souvent très riches pour affiner l'analyse.

Une homogénéité dans la construction des indicateurs et dans la collecte des données permet d'observer l'évolution des indicateurs dans le temps, de comparer avec d'autres pays ou régions.

Certains pays produisent **des baromètres de l'égalité** qui intègrent des données longitudinales (comparaison dans le temps), ce qui permet de mesurer les progrès et les reculs.

5. Enfin, l'évaluation doit pouvoir inclure **l'impact de l'annulation de programmes ou d'activités**, des réductions budgétaires, des changements de partenaires ou de majorité sur les objectifs d'égalité et lutte contre les stéréotypes sexués.

L'UNICEF propose une check-list pour évaluer l'impact d'un programme éducatif de prévention contre le Sida qui a été conçu avec une approche différenciée selon les sexes :

- *L'émancipation politique et économique des femmes a-t-elle permis de réduire les risques de santé tant pour elles que pour leurs familles ?*
- *Les droits des femmes (et des filles) en matière de santé sexuelle et de procréation, les garanties juridiques dont elles disposent, ont-ils été un moyen de lutte contre le SIDA et contre sa propagation ?*
- *L'acquisition de connaissance a-t-il eut un impact sur les rapports de force entre femmes et hommes ?*
- *Les comportements sexuels des hommes ont-ils été modifiés ?*
- *Cette modification a-t-elle eut un impact sur la propagation du SIDA ?*
- *Des compétences interpersonnelles et psychosociales (telles que la négociation, l'affirmation de soi, l'explication des valeurs…) ont-elles été acquises ?*
- *Ces compétences ont-elles eut un impact sur les attitudes et préjugés sexistes ?*
- *Cet impact a-t-il pu influencer la propagation du SIDA ?*
- *Votre programme a-t-il encouragé l'acquisition de comportements positifs et protecteurs (tels que l'abstinence, le dialogue, l'usage de préservatifs…) ?*
- *Votre programme a-t-il permis aux jeunes (filles et garçons) d'avoir accès aux informations et aux ressources dont ils avaient besoin (Adresse de centre de Santé, services de conseils, …)*

B. Tableaux de bord pour suivre l'impact d'une politique sur le genre (monitoring)

Si les indicateurs et tableaux de bord ont été élaborés dès le début du processus, une évaluation selon le genre doit être réalisée à la moitié d'un programme ou d'une législature pour pouvoir, si nécessaire, ajuster les objectifs, les ressources et les activités en fonction des objectifs d'égalité.

Une politique de prévention contre le tabac cible les jeunes. Une première évaluation montre que les messages diffusés s'adressent surtout aux garçons alors que c'est chez les filles que la montée du tabagisme est la plus forte. Une réorientation des messages de prévention est mise en place.

Lorsqu'on se trouve dans la situation de devoir évaluer une politique ou un plan d'action sous l'angle du genre alors que des indicateurs et des tableaux de bords n'ont pas été réalisés au début du processus, il convient d'établir ces indicateurs et de tenter de récolter les données nécessaires à l'évaluation selon le genre.

Si les données collectées ne permettent pas de réaliser une évaluation selon le genre, il est important de le souligner aux personnes qui construisent les outils d'évaluation et les bases de données pour qu'à l'avenir, une telle évaluation soit possible. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut aider dans ces démarches.

C. Etudes évaluatives et analyse selon le genre

Plusieurs ministres et responsables commandent des études pour évaluer une politique. L'appel d'offre doit intégrer une analyse selon le genre de la problématique.

Ainsi une étude qui viserait à mesurer l'impact de mesures prises en matière d'amélioration de la sécurité dans les grandes villes doit pouvoir produire des données sexuées sur les victimes, sur les progrès réalisés en regard des formes de violence visant plus spécifiquement les hommes ou les femmes, l'impact des mesures prises sur l'un et l'autre sexe.

Il faut aussi clairement mentionner que cette analyse ne peut se contenter du nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires. Il faut exiger que cette variable sexe soit utilisée comme variable indépendante et qu'une réelle analyse en terme de genre soit réalisée.

L'étude[29] réalisée sur les mesures fédérales de réduction des charges sociales sous l'angle de l'égalité des chances entre hommes et femmes, est un bel exemple de l'analyse qui pourrait être réalisée.

Idéalement, il convient de prévoir les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale dès l'élaboration de la politique ou du plan d'action. Un système de collecte de données qui permettra d'identifier le point de départ, les progrès et/ou reculs réalisés, tout au long de l'action est indispensable.

---

[29] DE MEYER Thomas et CEULEMANS Estelle sous la direction de MEULDERS Danièle (2000), Les mesures fédérales de réduction des charges sociales sous l'angle de l'égalité des chances entre hommes et femmes, pour le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'Egalité des Chances, Juin 2000.

D. Synthèse

Il est difficile d'établir une grille évaluative générique pour toutes les politiques, programmes et projets. La grille que nous proposons est donc une base qui devra être développée en fonction des projets particuliers et des indicateurs pertinents au regard de ces projets.

Check-list 5: Evaluation et analyse d'impact selon le genre

	Oui	Non
1. Dispose-t-on de données sur les bénéficiaires **réels** différenciées selon les sexes ?		
2. La variable sexe est-elle mobilisée comme variable indépendante en vue de dégager les dimensions de l'évaluation qui sont concernées par cette dimension ?		
3. Ces données sur la répartition sexuée des bénéficiaires sont-elles mises en lien avec les objectifs généraux et spécifiques de la politique, du programme ou du plan d'action pour les femmes et pour les hommes ?		
4. Des données qualitatives relatives aux objectifs d'égalité ont-elles été collectées ?		
5. Les actions décrites ont-elles permis de réduire des inégalités entre les femmes et les hommes ? si oui ? lesquelles ?		
6. Les actions décrites ont-elles permis de réduire les stéréotypes sur l'un et l'autre sexe ?		
7. Les actions menées ont-elles pris en compte les contraintes mais aussi ressources et opportunités spécifiques à l'un ou l'autre sexe ?		
8. Les ressources mobilisées (budgets, ressources humaines, matériel,ressources techniques….) étaient-elles suffisantes pour réduire les inégalités des femmes et des hommes		
9. Chacun des sexes a-t-il été consulté pendant le processus d'évaluation ?		
10. Dispose-t-on d'études de satisfaction des bénéficiaires différenciés selon les sexes ?		
11. L'évaluation met-elle en évidence les impacts indirects positifs et négatifs sur les conditions de vie des femmes et des hommes ?		
12. L'évaluation permet-elle d'identifier de nouvelles priorités et pistes d'action en regard de l'égalité des femmes et des hommes ?		
13. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil pour l'égalité des chances des hommes et des femmes ont-ils été associés à l'évaluation ?		
14. Des bénéficiaires de deux sexes et la société civile via les associations ont-ils été associés à l'évaluation ?		

4. Facteurs de succès - management

L'implémentation du *mainstreaming* de genre dans les projets d'un service ou d'une organisation peut être favorisée par une série de facteurs internes :

1. Engagement fort de la part du haut management
2. Sensibilisation, informations et formations sur l'importance d'intégrer le genre dans ses actions à destination :
    a. de la ligne hiérarchique
    b. de tout le personnel
    c. de tout nouvel engagé
    d. pour les partenaires.
3. Mise à disposition d'outils et ressources disponibles pour travailler dans une perspective de genre
4. Mise en place d'une structure et culture organisationnelle qui évite de reproduire les stéréotypes sexués
5. Intégration de la prise en compte du genre dans les politiques de gestion des ressources humaines, notamment:
    a. Les objectifs à atteindre ;
    b. La description des tâches ;
    c. L'évaluation du personnel (accountability).
6. Mise en réseau des expertises et partage des connaissances et compétences.

Le fait que ces éléments ne soient pas ou peu présents doit inciter à prendre des initiatives et faire des propositions afin que le contexte organisationnel évolue favorablement au *mainstreaming* de genre. Ici aussi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut apporter aide et conseils.

Certains points ont déjà été abordés dans ce manuel mais il nous semble important de revenir sur certaines dimensions.

4.1 Engagement fort de la part du haut management

L'engagement et le leadership du haut management sont cruciaux pour la mise en place d'une démarche de *mainstreaming* de genre efficace. Le management détermine les priorités de l'organisation et donne des signaux sur la priorité relative des différentes problématiques (comme le *mainstreaming* de genre) en faisant des demandes au personnel en matière d'informations, d'analyse, de mise à jour et d'actions.

Quand aucune sollicitation n'est faite quant à la question du genre, et quand les membres du personnel ne doivent pas rendre des comptes en la matière, il y a peu d'incitants pour l'action.

> Le management supérieur doit affirmer l'engagement pour l'égalité des femmes et des hommes comme un but organisationnel et l'approche de genre comme une stratégie pour atteindre les autres buts de l'organisation.

Différentes actions peuvent être menées pour affirmer cet engagement et montrer son importance :

- Intégrer les préoccupations de genre dans les discours et déclarations et ne pas réserver les commentaires sur ce thème uniquement lors d'actions ou de discours axés sur les femmes ;
- Allouer des ressources financières et humaines, pour promouvoir et soutenir les efforts en *mainstreaming* de genre ;
- Organiser et participer à des débats et échanges sur le *mainstreaming* de genre ;

- Faire des demandes au personnel pour qu'il fournisse des informations, des idées sur la façon d'intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans les actions ;
- Valoriser la prise d'initiatives dans cette matière et la récompenser.
- S'informer sur l'impact des projets et programmes sur l'égalité des femmes et des hommes;
- Donner de la reconnaissance aux membres du personnel pour leurs innovations ou leurs réalisations en la matière ;
- Veiller à ce que l'égalité des femmes et des hommes soit intégrée dans la culture de l'organisation.
- Veiller à la mise en place d'indicateurs sexués qui permettent de mesurer les inégalités, les progrès et reculs et à la qualité de l'encodage des informations permettant de réelles évaluations et suvi des politiques menées en regard du genre.
- S'assurer que la dimension genre est intégrée dans les rapports d'activité et d'évaluation.

Et enfin, éviter de tomber dans des pièges stéréotypées notamment dans la désignation de personnes responsables de ces dossiers, en l'occurrence, éviter de désigner systématiquement des femmes ! Le dossier de l'égalité pourra progresser si des femmes s'y impliquent mais aussi des hommes!

Des formations doivent viser les hauts fonctionnaires et la ligne hiérarchique qui doivent maîtriser l'approche de genre pour la légitimer dans l'organisation. Cette formation montre l'importance de la formation aux autres niveaux.

Signalons aussi que à l'initiative du ministre Christian Dupont, Ministre de l'Egalité des Chances, l'Institut propose une chartre « Les hommes s'engagent pour une politique d'égalité entre les femmes et les femmes ». La chartre et les signataires sont disponibles sur le site de l'Institut www.igvm.fgov.be.

4.2 Information, sensibilisation et formation du personnel et des partenaires

Même si des expert-e-s sont associé-e-s au processus, la ligne hiérarchique, les acteurs qui gèrent le plan d'action et les partenaires associés doivent être conscients de l'importance d'inclure le genre dans leurs priorités et disposent de connaissances partagées en matière des rapports sociaux de genre.

Les acteurs impliqués dans le processus peuvent se situer à différents niveaux de prise de conscience de l'importance et de la nécessité de s'interroger sur les impacts différenciés d'une politique sur les femmes et sur les hommes, de combattre les stéréotypes sexués et les situations d'inégalités. Certains sont indifférents, d'autres sont contre, d'autres pensent qu'il est impossible d'agir à ce niveau car cela sort largement de leur champ de compétence et d'actions, beaucoup sont sceptiques quand à l'utilité d'une telle démarche.

La sensibilisation, l'information et la formation sont donc essentielles.

4.2.1 Information et sensibilisation

Un premier niveau est l'information et la sensibilisation qui vise à montrer l'intérêt d'inclure des préoccupations relatives à l'égalité des femmes et des hommes dans les différentes actions menées dans les services publics. Il faut obtenir l'adhésion sur les raisons qui motivent l'action et les objectifs à atteindre. Par ailleurs, il y a lieu d'informer sur les moyens à mettre en œuvre et les ressources sur lesquelles on peut s'appuyer, sur les pratiques internes et externes qui peuvent être source d'inspiration, sur les résultats atteints et leurs impacts en terme d'amélioration de l'efficacité des services publics et d'efficience (meilleure utilisation des ressources).

L'information et la sensibilisation doivent agir au niveau des représentations et des stéréotypes pour amener les collaborateurs à revoir leurs attitudes (scepticisme, méfiance, peurs) et leurs comportements. Ceci risque d'être difficile car il s'agit de bousculer des certitudes, des façons de vivre et de penser. Des exemples concrets, des témoignages, des bonnes pratiques avec présentation des réussites peuvent aider à convaincre.

Pour ce faire, plusieurs supports peuvent être utilisés : folder, articles dans journaux internes, séance d'information, intranet, communication verbale formelle ou informelle via la ligne hiérarchique notamment.

Ces supports doivent attirer l'attention des acteurs sur les engagements stratégiques pris par la direction en terme d'égalité des femmes et des hommes et sur l'importance d'inclure cette préoccupation dans les actions concrètes. Cela suppose souvent qu'on montre que contrairement aux idées reçues les situations d'inégalités des femmes et des hommes subsistent, que chacun et chacune participe à la reproduction de stéréotypes sexués et que les conditions de vie et les responsabilités des femmes et des hommes nécessitent des regards spécifiques.

> L'argument de justice sociale et d'équité n'est pas toujours suffisant. Il faudra d'une part convaincre les sceptiques mais aussi montrer que ce regard permet de mieux réaliser son travail (argument d'efficience et d'efficacité) et que cette préoccupation s'inscrit dans des contraintes légales.

4.2.2 Formation

L'information et la sensibilisation sont importantes mais insuffisantes. Il faut intégrer des formations relatives au genre dans le programme de formation proposé aux collaborateurs. L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec l'Hiva, propose de telles formations. Des centres ressources comme Amazone ou l'Université des femmes peuvent aussi orienter vers l'offre de formation existante ou des formateurs-trices potentielles.

Il y a lieu de distinguer trois approches de la formation :

- **Une formation en genre** qui explique le concept de genre, les inégalités hommes-femmes, les phénomènes de séparation et de hiérarchisation. Il s'agit aussi d'amener les partipant-e-s à s'interroger sur leurs représentations, stéréotypes et attitudes, sur la vision qu'ils ont des hommes et des femmes, sur leur degré d'adhésion au principe d'égalité et leur degré de perception des situations inégalitaires. Cette prise de conscience passe par une dimension cognitive (connaissances), une dimension affective (sentiments et émotions, attitudes) et une dimension conative (passage à l'action).
- **Une formation en *mainstreaming* de genre** qui explique comment mettre en place une telle approche. Le contenu est ici méthodologique.
- Une formation spécifique **sur certains thèmes** liés au genre :
    - *Ex* : genre et finances publiques
    - *Ex* : genre et santé
    - *Ex* : genre et développement.

Un programme plus ambitieux mais tout aussi cohérent avec la démarche est d'évaluer l'ensemble de son offre de formation sous l'angle du genre : contenu, public-cible, formateurs, outils pédagogiques et cas, processus de formation.

> *Le BIT/ILO a lancé une telle action avec une évaluation complète sous l'angle du genre du contenu de l'offre de formations, des publics-cibles, des bénéficiaires, des processus de sélection des candidat-e-s à la formation, du profil des formateurs, des cas proposés dans les formations, des personnes-ressources et expert-e-s invité-e-s ou consulté-e-s, des supports écrits et audio-visuels. Il*

s'agissait notamment de vérifier que le matériel utilisé dans les cours et formation ne contenait pas de stéréotypes et que la mixité était assurée tant au niveau des formateurs que des bénéficiaires.

4.3 Mise à disposition d'outils et de ressources

Un des facteurs de réussite de tout plan d'action est d'avoir un accès rapide et facile à des outils et à des ressources. C'est aussi vrai pour toute approche qui vise à intégrer le genre dans toute action politique et publique.

Ainsi, le département et le service doit assurer un accès rapide et facile à diverses ressources telles que des statistiques sexuées et des indicateurs de genre, des études, des listes d'expert-e-s, des centres de documentation, des pratiques, des check-lists.

Il est donc conseillé que sur les sites web et les intranets figurent des références claires et facilement identifiables aux actions menées en faveur de l'égalité et des liens permettant d'accéder à ces outils et ressources.

Ainsi, sur **l'intranet**, l'outil recherche devrait permette de trouver rapidement en tapant le mot « genre » et/ou « égalité des femmes et des hommes » :

- une explication de ce qu'est le *mainstreaming* de genre,
- les raisons pour lesquelles le service ou département souhaite mener des actions sur ce thème,
- des conseils pour mener une telle démarche,
- des outils,
- les coordonnées de personnes ressources internes,
- des liens pour trouver des personnes-ressources,
- de la documentation avec notamment un lien avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil pour l'Egalité des Chances.
- une fiche présentant les actions menées dans une administration et service autour du thème de l'égalité des femmes et des hommes.

La Direction Générale de la Coopération belge au développement en collaboration avec la Commission femme et développement propose de telles informations sur son site.

Si le site intranet ou internet contient des **glossaires**, **répertoires** et **fiches d'information** (fact sheet), il y a lieu de s'assurer qu'il existe une **rubrique « *mainstreaming* de genre »** qui explique de quoi il s'agit, ainsi qu'une fiche **« genre et ….. (domaine d'activité) »** qui explique pourquoi il a encore lieu de penser en terme d'égalité des femmes et des hommes.

En Suisse, le Conseil international des infirmières (CII) a mis sur son site des facts sheets[30] *relatifs aux soins infirmiers qui présente de brèves informations de référence sur différents problèmes sociaux et de santé actuels.*
On y retrouve une rubrique « Genre et santé »[31] *avec des explications sur ce qu'est le genre et sur l'importance d'intégrer une approche de genre dans les services de santé.*
Il existe également des fiches spécifiques sur des maladies et problèmes de santé féminins mais aussi sur la santé des hommes avec une attention spécifique sur les problèmes de santé qui touchent uniquement ou majoritairement les hommes

Mieux encore, serait que **dans chaque thème couvert par le site**, on montre comment tenir compte de l'égalité des femmes et des hommes. On serait alors dans une réelle démarche de *mainstreaming*. Une collaboration ponctuelle avec des expert-e-s ou l'*Institut pour l'égalité* des femmes et des hommes pourrait être envisagé pour réaliser ce travail.

On peut aussi envisager qu'outre les informations disponibles sur le site, des informations en lien avec l'égalité des femmes et des hommes fassent l'objet d'un dépliant spécifique qui est distribué en interne aux responsables ou à tout le personnel.

Ex : La Fondation Roi Baudouin a réalisé une brochure à destination de tous les porteurs de projet pour les sensibiliser à l'importance d'inclure l'égalité des femmes et des hommes et le genre à toutes les étapes d'un projet (de l'élaboration à l'évaluation). Ce document a été réalisé par un groupe de travail « genre », accompagné d'une experte, qui était composé des responsables de chaque équipe.

Le thème de l'égalité des femmes et des hommes devrait aussi apparaître régulièrement dans les différents documents d'information internes : journaux internes, newsletter, …en évitant d'en faire un numéro spécial ! Pour agir dans l'esprit du *gender mainstreaming*, il apparaît plus efficace de travailler avec les équipes de rédaction de ces supports pour que chaque numéro contienne des informations, des expériences, des témoignages, des liens en rapport avec l'égalité en regard du thème traité.

4.4 Intégration de la prise en compte du genre dans les structures

Installer une démarche de *mainstreaming* externe suppose d'être en cohérence, en interne, avec les principes que l'on tente d'injecter dans ses projets et politiques.

Le Haut Management se doit donc de veiller à ce que l'organisation du travail (les structures) et la culture organisationnelle n'entrent pas en contradiction avec l'égalité des femmes et des hommes.

Si un SPF, service, département, organisation, veut promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, il y a lieu de s'interroger sur ce qui se passe dans cette organisation. En effet, il est difficile de plaider pour des actions qui favorisent l'égalité si les structures qui les portent sont elles

[30] http://www.icn.ch/mattersf.htm
[31] http://www.icn.ch/matters_equalop.htm

mêmes inégalitaires, si elles reproduisent des stéréotypes sexués, si elles participent à la création d'inégalités.

L'objectif de ce manuel n'est pas de produire un outil de réflexion détaillée sur l'intégration du genre dans les processus organisationnels, toutefois dans **un souci de cohérence**, il peut être utile en comité de direction de s'interroger sur différents points relatifs à l'organisation du travail et aux politiques de GRH.

4.4.1 Répartition sexuée des métiers et des fonctions

La répartition sexuée des métiers et des fonctions subsiste encore dans beaucoup de services et départements. Dans un souci de cohérence, il serait intéressant de s'interroger sur l'impact que peuvent avoir cette homogénéité du personnel sur les représentations et actions mises en œuvre.

Si dans un service ou département, l'ensemble des fonctionnaires sont du même sexe (métiers « féminins » ou « masculins »), il est possible qu'inconsciemment la perception des besoins et attentes des usagers de l'autre sexe ne soit pas suffisamment pris en compte.

Plus de mixité dans ces métiers et fonctions permettrait sans doute de casser les stéréotypes sexués mais aussi de mieux comprendre les réalités, contraintes et conditions de vie de l'un et l'autre sexe.

4.4.2 Sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité

La sous-représentativité des femmes dans les postes de pouvoir et de responsabilité (ségrégation verticale ou plafond de verre) risque d'influencer les pratiques de l'administration. A l'inverse, on peut espérer que si le nombre de femmes qui ont des postes de responsabilité augmente, la prise en compte de l'égalité dans l'agenda des politiques publiques devrait s'améliorer.

4.4.3 Mobilité du personnel et perte de l'expertise en genre

Une des caractéristiques de la fonction publique est la mobilité importante du personnel : mobilité géographique, changement de service, de département, de SPF. Trop souvent cette mobilité se passe sans que soit organisé au sein du service que quitte l'agent, un transfert de son expertise et un suivi de ses dossiers, surtout s'il s'agit d'activités perçues comme ponctuelles et occasionnelles, ce qui reste souvent le cas des dossiers relatifs à l'égalité. Cela a pour effet que l'expertise acquise en matière d'égalité des femmes et des hommes mais aussi le réseau mis en place est souvent « perdu » et que toute nouvelle action se construit sans qu'il y ait eu de transfert de compétences.

Il serait intéressant de pouvoir organiser un transfert de l'expertise genre dans le cas où il y a mobilité du personnel interne afin de pouvoir assurer un suivi des dossiers et de s'assurer qu'il reste des traces des actions entreprises, des résultats engrangés et des relais et contacts déjà pris dans le passé.

4.4.4 Intégration du genre dans les certifications qualité.

L'intégration du genre dans les actions des différents fonctionnaires et partenaires de la fonction publique suppose que cette dimension soit prise en compte dans les processus de certification qualité (CAF).

La Cellule Actions Positives du Ministère de l'Emploi et du travail a participé en 1998 à un projet européen NOW coordonné notamment par l'association Wallonne pour la gestion de la Qualité et le Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg. Le projet, intitulé 'Putting the E into Quality', avait pour but l'intégration de l'Egalité des Chances dans l'European Foundation for Quality Management (EFQM), qui sert de support au CAF, outil utilisé pour certifier la qualité dans les services publics.

> Un questionnaire d'auto-évaluation, disponible à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, permet de voir si l'organisation intègre le genre dans les neuf critères de la certification: leadership, politique et stratégie, gestion du personnel, ressources, processus, satisfaction du personnel, satisfaction de la clientèle, intégration dans la vie de la collectivité, résultats opérationnels.

4.5 Valorisation de l'intégration de l'égalité dans la gestion des ressources humaines

L'objectif de ce manuel n'est pas de produire un guide pour une politique de gestion des ressources humaines non sexiste. Un tel travail est d'ailleurs en cours au niveau du SPF P&O.

Toutefois, il est essentiel que l'intégration du genre dans les actions des fonctionnaires publics soit clairement formulé et valorisé dans:

- Les objectifs à atteindre;
- La description des tâches et des fonctions;
- L'identification des compétences acquises ou à acquérir;
- L'évaluation du personnel (accountability).

4.5.1 Objectifs à atteindre

Nous avons déjà plusieurs mis en évidence l'importance d'inclure la prise en compte d'un regard en terme de genre et donc des préoccupations d'égalité des femmes et des hommes dans les **objectifs des projets** à mettre en œuvre et dans les **objectifs individuels** mis en place en concertation avec le supérieur hiérarchique. Pour certaines personnes, il s'agira d'un objectif transversal mais pour d'autres, il peut s'agir d'un objectif spécifique, en lien par exemple avec un rôle clé à jouer sur un plan d'action ou une activité à mettre en place autour de l'égalité des femmes et des hommes

4.5.2 Description des tâches et des fonctions

La description des tâches et des fonctions doit :

- D'une part inclure les préoccupations transversales en matière d'égalité
- D'autre part éviter les stéréotypes sexués et tenir compte des contraintes et conditions de vie de l'un et l'autre sexe et donc des responsabilités familiales et sociales, pour autant bien sûr, qu'une forme de conciliation soit possible avec les exigences du service.

La description et la classification des fonctions doit être attentive à reconnaître et valoriser les compétences et exigences de poste souvent oubliées ou négligées dans les fonctions majoritairement féminines.

4.5.3 Identification des compétences acquises ou à acquérir

La fonction publique a initié des bilans de compétences. Il serait intéressant si on veut être cohérent que ces bilans de compétences permettent d'identifier et de valoriser les expertises acquises en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ces expertises peuvent être liées à

des trajectoires professionnelles (emplois et/ou fonctions antérieures), à des projets sur lesquels la personne a travaillé, à des réseaux, à des formations.

Une identification précise de ces compétences permet une plus grande efficience dans la gestion des ressources humaines. Elle permet notamment de pouvoir rapidement identifier les personnes qui pourraient être affectées à un plan d'action permanent ou temporaire en lien avec l'égalité mais aussi de mettre en place un réel système de partage des compétences, des connaissances et des expertises.

4.5.4 Evaluation du personnel (accountability).

L'évaluation du personnel doit pouvoir prendre en compte l'investissement personnel dans des projets et thématiques qui permettent de faire progresser l'égalité des femmes et des hommes. Il s'agit de récompenser la prise d'initiatives, l'inscription dans des réseaux, la rédaction d'outils et de bonnes pratiques, la diffusion d'expertises et de connaissances, la prise en compte des contraintes et conditions de vie liées à la répartition sexuée des rôles familiaux et parentaux.

A l'inverse, si des personnes ont des comportements sexistes, si elles ont mise en place des actions qui renforcent les inégalités ou qui participent de la dévalorisation de l'un ou l'autre sexe, il faut attirer leur attention sur ce comportement.

4.6 Mise en réseau des expertises

Plusieurs structures et organisations confient le dossier du *mainstreaming* de genre à une personne dans chaque service qui est identifiée comme **une personne relais** qui sert d'intermédiaire entre les personnes qui ont l'une ou l'autre demande relative au genre et les ressources internes et externes.

Ces personnes-relais doivent s'inscrire dans des **réseaux** en vue d'échanger leur expertise, les problèmes, les solutions. L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes et **le service diversité de P&O** ont mis en place de tels réseaux.

Cela suppose que ces activités de réseau et de participation à des colloques et séminaires qui permettent de se tenir au courant de ce qui se passe sur ce thème soit clairement intégré et valorisé dans les tâches et le temps de travail du fonctionnaire concerné.

Grâce aux nouvelles technologies et notamment le développement des intranets, certains réseaux essaient de se structurer en **communautés de pratique**. Les communautés de pratiques regroupent des gens qui veulent apprendre les uns des autres. Elles sont définies par leur domaine d'intervention, en lien avec la pratique professionnelle de leurs membres, et animées par des valeurs partagées et des intérêts communs. Les communautés de pratiques veulent être un outil de gestion des connaissances qu'il s'agit de capitaliser, de transférer, d'échanger et de renouveler. Elles partent du postulat que les connaissances ne prennent sens que dans des contextes organisationnels précis et dans l'échange. Elles s'inscrivent dans le courant de l'apprentissage organisationnel (entreprise apprenante

La police intégrée a mis en place un réseau diversité qui s'appuie sur les outils technologiques des communautés de pratique. L'égalité des femmes et des hommes est un des axes d'action. Les responsables de ce réseau sont par ailleurs impliqués dans le réseau diversité initié par P&O et participe à différentes activités de réseau initiées par l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes.

4.7 Synthèse

Check-list 6: Management du plan d'action

	Absent	Faible	Moyen	Fort
1. Engagement de la part de l'équipe de direction				
2. Degré de prise de conscience du personnel ce thème est une priorité importante pour le haut management				
3. Degré d'intégration de la préoccupation d'égalité dans la stratégie de l'organisation et cela dans tous les domaines d'action				
4. Degré de compréhension par tout le personnel des concepts de genre et du *mainstreaming* de genre				
5. Degré d'adhésion par tout le personnel à l'importance d'agir pour une plus grande égalité des femmes et des hommes				
6. Degré de clarification des rôles et responsabilités en regard des préoccupations d'égalité				
7. Mise à disposition d'outils et de savoirs pour intégrer une perspective de genre				
8. Auto-évaluation des biais sexistes dans ses modes d'organisation du travail				
9. Intégration de la prise en compte du genre dans les procédures de contrôle et d'évaluation (Accountability)				
10. Motivation donnée par le management pour travailler selon ces principes				
11. Culture organisationnelle qui valorise le changement et l'apprentissage				
12. Intégration de la préoccupation d'égalité dans les outils de communication interne et externe (diffusion de bonnes pratiques, informations sur les actions en cours, amélioration de la connaissance sur les personnes ressources internes et externes et les ressources disponibles).				

5. Présentation globale de quelques méthodologies et instruments existants

Plusieurs méthodologies et instruments ont été développés dans différents pays pour aider à l'implantation du *mainstreaming* de genre.

On retrouve plusieurs sortes d'outils :

- Outils d'analyse de la situation: ces outils permettent d'identifier les spécificités dans les conditions de vie des hommes et des femmes, de réaliser des analyses en terme de genre (séparation et hiérarchisation).
- Outils d'analyse des processus de décisions (acteurs impliqués, structures, enjeux, …)
- Outils de sensibilisation, d'information et de formation
- Outils d'analyse des budgets et dépenses (*gender budgeting*)
- Outils de contrôle d'intégration de la préoccupation d'égalité entre les sexes à destination des partenaires de l'action publique (appel d'offres)
- Outils d'évaluation des politiques et d'analyse d'impacts.

Dans cette partie, nous allons présenter brièvement les différents outils/instruments les plus utilisés et/ou les plus structurés. Cet inventaire n'est pas exhaustif, les outils et instruments sont nombreux et très diversifiés. Des choix ont été réalisés en regard des objectifs poursuivis. Nous renvoyons toute personne qui voudrait en savoir plus sur ces différents outils à la base de données Digma[32], réalisé par Amazone.

[32] www.amazone.be / base de données Digma sur les outils de *gender mainstreaming*

5.1 EER (Emancipatie Effect Report)

5.1.1 Description de l'instrument

Le EER (Emancipatie Effect Report) comprend deux versions :
Dans la première, on part de l'hypothèse 'zéro', la politique doit encore être développée complètement, on part donc d'une situation problématique ou d'une analyse des besoins.
Dans la deuxième, on part d'une proposition de politique ou de loi existante que l'on évalue pour l'améliorer et la modifier en regard des préoccupations d'égalité.

Les manuels pour le EER prévoient un plan d'analyse en plusieurs étapes : de l'analyse détaillée de la situation différenciée selon les sexes à l'élaboration de recommandations et alternatives pour l'intégration du genre.

Cet instrument encourage les hommes et les femmes politiques à dépasser les simples discours d'intention en prévoyant les lignes directrices des dispositifs concrets menant à la réalisation des objectifs d'égalité.

Un des aspects intéressants est l'analyse des caractéristiques du public-cible. S'il s'agit de l'analyse d'une proposition politique, il propose de regarder s'il y a des références explicites à des publics cibles sexués. Dans le cas où la réponse est positive, il s'agit d'examiner si cette catégorisation du public renforce ou non des stéréotypes sexués ou des inégalités. A l'inverse, si la formulation ne comprend pas de distinction sexuée du public, il faut vérifier si ce choix est argumenté et justifié.

Cet instrument encourage les acteurs politiques à évaluer *a priori* les impacts que peuvent avoir une proposition politique sur les conditions de vie des femmes et des hommes. Il les invite aussi à formuler, dès le départ, des objectifs qui visent à :

- réduire les situations d'inégalités constatées,
- questionner les stéréotypes sexués,
- augmenter le degré d'autonomie de l'un et l'autre sexe,
- réduire les écarts de pouvoir entre les femmes et les hommes.

5.1.2 Phases

Cet instrument concerne essentiellement la phase 1(diagnostic) et 2 (plans stratégiques et projets de loi).

- Pour la phase 1, il propose des grilles de lecture pour analyser sous l'angle du genre les publics-cibles et la problématique pour identifier des zones d'action prioritaires en regard de l'égalité des femmes et des hommes.
- Pour la phase 2, il propose une grille d'analyse détaillée d'une proposition politique qui évalue sous l'angle du genre : les enjeux de cette politique, les publics-cibles, le degré de formalisation, l'argumentation, la définition des résultats souhaités et l'évaluation du processus mis en œuvre, l'analyse d'impacts. Ceci débouche sur une mise en évidence des forces et faiblesses de la proposition politique en terme d'égalité et l'identification d'alternatives perçues comme plus favorables à l'égalité des femmes et des hommes.

5.1.3 Destinataires

Cet instrument implique un travail d'analyse d'une certaine ampleur qui exige une connaissance solide à la fois de la matière politique concernée et des inégalités de genre. Il implique donc souvent un partenariat entre des équipes politiques et des bureaux d'étude ou expert-e-s aptes à réaliser ce type d'analyse.

L'expert-e est chargé de remettre un rapport d'évaluation de la politique envisagée en regard des préoccupations d'égalité des femmes et des hommes. Le rapport remis par cet expert-e doit être très argumenté notamment au niveau des statistiques. L'analyse s'appuie fortement sur le *logical framework* (présenté ultérieurement).

5.1.4 Liens- références

België

De eer van ons beleid : EER emancipatie - effect - rapport / samenst.: Petra Meier (e.a.) ; eindred.: Linda Musch . -Brussel : Gelijke Kansen in Vlaanderen; Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2001. - 32 p..

Pays-Bas

(manuels) : http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?link_id=3660&doctype_id=6
Handleiding EER – herziene editie
http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1558/eer_2.pdf
Toepassing op wetsvoorstel levensloopregeling:
http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1014/EER_levensloop.pdf
Vereenvoudigde versie: EET (Emancipatie Effect Toets):
http://www.emancipatie.net/list_serv.phtml?&categories=eet

Royaume Uni :

http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/policy_making.htm

Canada:

http://www.cfc-swc.gc.ca/pubs/gbaperformance/gbaperformance_f.pdf
A guide to *gender* equality analysis / Un guide pour faire l'analyse de l'égalité entre les sexes
http://www.ainc-inac.gc.ca/pr/pub/eql/gend_f.PDF

Algemene site Condition Féminine Canada / Status Women Canada:
www.swc-cfc.gc.ca

Ireland

http://www.ndp*gender*equality.ie

5.2 *Functional Performance Framework*

5.2.1 Description de l'instrument

A partir du cadre logique, Diane Elson a développé le "Functional Performance *Framework*" qui introduit la prise en compte du genre dans ce cadre logique. Ce cadre d'analyse doit permettre d'évaluer systématiquement comment chaque étape du processus prend en compte les préoccupations relatives à l'égalité des femmes et des hommes.

L'instrument « Schritte Methode », développé par Krell, Mückenberg en Tondorf [33](Allemagne) en 6 étapes et en Autriche[34] en 4 étapes s'inspire fortement de ce cadre logique.

Il prévoit à nouveau :

- un état des lieux visant à identifier les situations d'inégalités
- la définition de buts et objectifs spécifiques en regard des situations d'inégalités constatées
- l'analyse des obstacles pour atteindre cette égalité
- la formulation d'une politique permettant de lever ces obstacles
- élaboration du plan d'actions
- suivi et évaluation

5.2.2 Phases

Cet outil concerne les phases 2 (plan stratégique), 3 (mise en œuvre) et 4 (évaluation) à partir d'une grille de questions spécifiques à chaque étape.

5.2.3 Destinataires

Toutes les catégories d'acteurs sont potentiellement concernées par cette grille de lecture selon l'étape du *logical framework* et du fuctionnal performance *framework* qui les concerne.

5.2.4 Liens

ELSON Diane (1995). *Gender* Equality, Bilateral Program Assistance and Structural Adjustment: Policy and Procedures, World Development. Oxford, Pergamon Press, pp. 1987-1994.

---

[33] http://www.*gender-mainstreaming*.net/gm
[34] www.gem.at

5.3 GeM-Toolbox - Multilevel Toolbox

5.3.1 Description de l'instrument

Ces outils proposent des grilles d'analyse adaptées à la problématique de l'emploi pour le GeM-ToolBox et au développement régional pour le multilevel toolbox.

Chaque *check-list* est basée sur 4 étapes fort similaires à l'instrument précédent : analyse de la situation, définition d'objectifs relatifs à l'égalité des femmes et des hommes, définition d'une stratégie et d'un plan d'action, évaluation des réalisations et analyse d'impacts. L'hypothèse de base est que le *mainstreaming* de genre implique des changements institutionnels (processus), des objectifs orientés vers l'égalité, des résultats à atteindre (indicateurs) et des actions sensibles à la problématique du genre. Il doit aider les promoteurs du plan d'action à s'assurer que leur plan d'action prenne en compte le genre et intègre des préoccupations d'égalité.

Le multi-level Toolbox comprend 42 outils présentés dans une matrice qui permet de choisir celui qui est le plus pertinent pour son organisation (privé, public, non-marchand) et pour le niveau d'action (régional ou global).

Le toolkit de l'Union Européenne sur le *mainstreaming* de genre centré sur la coopération au développement s'inspire du GeM pour proposer une variété d'outils et d'exemples.

5.3.2 Phases

Toutes les phases

5.3.3 Destinataires

Les porteurs de plan d'action

5.3.4 Liens

http://www.gem.or.at/download/Toolbox_Gesamt.pdf, développé par GeM - Koordinationsstelle für *Gender Mainstreaming* im ESF

http://www.bab.at/gesir/mlt/mlt/indexn.htm, développé par BAB - Unternehmensberatung BAB GmbH

5.4 3R

5.4.1 Description de l'instrument

Le 3R, instrument suédois (Zweedse Vereniging van Steden en Gemeenten – Association suédoise des Villes et des Communes), développé en 1999, propose trois niveaux d'interrogation :

- la **R**eprésentation des hommes et des femmes : il s'agit de récolter des données concernant le pourcentage d'hommes et de femmes dans le public-cible, dans les usagers, dans les organes représentatifs impliqués dans le processus, etc. Ce volet comprend donc des données chiffrées sur lesquelles il faudra s'interroger sur leur existence, accessibilité et disponibilité. Il faudra donc dans un premier temps regarder si les données nécessaires existent, sont accessibles et disponibles.
- les **R**essources disponibles et mobilisées: il s'agit de voir dans quelle proportion les ressources bénéficient aux femmes et aux hommes. Ces ressources peuvent être notamment de l'argent (*gender budgeting*), du temps (avec, par exemple, une analyse du temps de parole accordé aux hommes et aux femmes pendant les réunions et débats) ; de l'espace (par exemple, l'espace réservé pour les filles et les garçons dans un hall sportif); du matériel, des compétences techniques et du personnel de support.
- les **R**éalités : cette étape vise à expliquer les différences et écarts constatés et d'identifier si les intérêts des femmes et des hommes sont rencontrés équitablement.

5.4.2 Phases

Cette méthode peut être utilisé pour toutes les phases : diagnostic, formulation d'une politique, mise en œuvre, analyse d'impact et évaluation.

5.4.3 Destinataires

Toutes les catégories d'acteurs sont potentiellement concernées.

5.4.4 Liens

La brochure relative au **3R** peut être consultée dans sa forme électronique sur le site http://uno.svekom.se/skpubl/index.jsp (search by titel > sök fryteks): et http://www.women2top.net/download/employer/key/active_work_3R.pdf/

Certains documents sont disponibles en anglais :

- The 3Rs : tools for *gender* equality in local government : on *mainstreaming* de genre and the 3R method in Swedish municipalities, 1999, 20 p. Titel in het Zweeds: Jämställdhetsverkstan : om jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner.
- Over **JämKas** is voorlopig nauwelijks informatie in het Engels beschikbaar - De Zweedse overheid verwerkte de 3R-Methode recent ook in **JämKas** of **GERAC** (*Gender* Equality – Review Analysis, Conclusions)

5.5 Gender budgeting (analyse sexuée des budgets)

5.5.1 Description de l'instrument

Le *gender budgeting* est l'analyse de l'impact de la distribution des ressources publiques (budgets et dépenses) sur l'égalité des femmes et des hommes à travers l'analyse des budgets et des comptes publics. Plus concrètement encore, le *gender budgeting* s'interroge sur :
la façon dont ont été prises en compte les réalités socio-économiques des femmes et des hommes, leurs similarités mais aussi leurs différences dans l'attribution des ressources et des moyens financiers;
les priorités établies par les décideurs politiques et leur impact sur les inégalités femmes-hommes;
l'impact des sommes investies dans des politiques publiques sur la situation socio-économique des femmes et des hommes (réduction ou renforcement des inégalités entre les sexes).

Cet exercice peut se faire au niveau du budget d'une commune, d'une région ou d'un état.

Le *gender budgeting* peut porter :

- sur l'analyse des recettes ou des dépenses;
- sur des mesures *spécifiques* à l'un ou l'autre sexe (actions en faveur de l'un ou l'autre sexe) ou sur des mesures plus globales (approche *transversale*).
- Idéalement, l'analyse devrait être réalisée a priori, donc lors de l'élaboration d'une politique. On peut aussi l'intégrer dans l'évaluation d'une politique (analyse a posteriori);

On peut résumer ceci dans le tableau suivant :

Tableau 3: Grille d'analyse pour le *gender budgeting*

	A priori		**A posteriori**	
	Spécifiques	*Transversales*	*Spécifiques*	*Transversales*
Recettes				
Dépenses				

5.5.2 Phases

Cet outil concerne les phases 2 / 3 et 4 : élaboration (projet de loi), suivi (tableau de bord) et évaluation (analyse d'impact).

5.5.3 Destinataires

L'analyse nécessite sans doute une certaine expertise, notamment de la situation spécifique des hommes et des femmes. Mais il est aussi essentiel que le *gender budgeting* soit réalisé en partenariat avec les acteurs de terrain qui connaissent bien les règles administratives et comptables de la fonction publique. Chaque service public a son budget, ses politiques, ses actions, ses priorités ainsi que des problèmes budgétaires spécifiques. Le *gender budgeting* doit pouvoir s'adapter à ces réalités.

5.5.4 Liens

BUDLENDER Diane, SHARP Rhonda. et ALLEN Kerri. (1998). How to do a *gender*-sensitive budget analysis : contemporary research and practice. London, Commonwealth Secretariat.

CORNET Annie, CECCHINI Isabelle et HOLVOET Nathalie, Projet "*gender budgeting*" (dans le cadre du projet global *gender mainstreaming*): étude de faisabilité pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction Egalité des Chances, Mai 2003.

ELSON Diane (2002). *Gender* Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Exemples, pp. 15-29 in UNIFEM, *Gender* Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences. New York, UNIFEM.

HOLVOET Nathalie (2002). Rapport betreffende de vormingscyclus "*gender budgeting*"/Rapport concernant le cycle de formation, Antwerpen, IOB, 137 p.

6. Annexes

6.1 Liens avec des manuels de mainstreaming

	Langues
Manuel *mainstreaming* (Pays Bas): Handleiding *Gender Mainstreaming* www.emancipatieweb.nl/*mainstreaming*#139	Nl
Manuel analyse comparative entre les sexes (Pays Bas): Handleiding Emancipatie Effect Rapportage www.emancipatieweb.nl/*mainstreaming*#1558	Nl
Application d'une analyse comparative entre les sexes sur les mesures concernant le cours de la vie (Pays Bas) : Een EER voor de levensloopregeling www.emancipatieweb.nl/uploads/1014/EER_levensloop.pdf	Nl
Manuel analyse comparative entre les sexes (Irlande) : *Gender* Proofing Handbook www.ndp*gender*equality.ie/publications/publications_01.html	En
Analyse comparative entre les sexes (Canada) Guide : www.cfc-swc.gc.ca/pubs/gbaguide/index_f.html Trousse informative: www.cfc-swc.gc.ca/pubs/gbainfokit/index_f.html Mesure de rendement : www.cfc-swc.gc.ca/pubs/gbaperformance/index_f.html	Fr / En

6.2 Autres instruments

EER – Emancipatie Effet Reportage / LEER www.emancipatieweb.nl/*mainstreaming*#1558	Nl
Logical Framework Analysis Par exemple www.gdrc.org/ngo/*logical*-fa.pdf (Global Development Research Center)	En
3R (Suède) http://uno.svekom.se/skpubl/index.jsp (versie 4-5R: www.bab.at/gesir/mlt/mlt/mlt_en/10tool_en.pdf)	En
Multilevel Toolbox (Autriche) www.bab.at/gesir/mlt/mlt/indexn.htm	De/En
Gem Toolbox (Autriche) www.gem.or.at/download/Toolbox_Gesamt.pdf	De
Gender budgeting www.iefh.fgov.be www.unifem.undp.org/*gender*_budgets/ www.en*gender*.org.uk/budget-group.htm www.worldbank.org /wbi/ publicfinance/documents/*gender*/budlender.pdf www.idrc.ca/*gender*-budgets	 Fr/Nl En En En En En
Toolkit Development Cooperation EC http://ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/*gender*/toolkit_2006/fr/index_fr.htm	

6.3 Liens avec des baromètres de l'égalité

Introduction aux aspects genre par domaine politique (Irlande) www.ndp*gender*equality.ie/publications/tools*gender*/tools*gender*.html	En
Aperçu des inégalités hommes/femmes dans la société (Norvège) www.likestilling.no/publikasjoner/minifacts2004.pdf	No/En
Baromètre de l'égalité (Pays-Bas, 2004) www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701906.shtml	Nl
Baromètre de l'égalité (Norvège, 2005) www.likestilling.no/artikkel.html?id=934	No
Baromètre de l'égalité (Irlande) http://www.ndp*gender*equality.ie/publications/reports/publications_18.html	En

6.4 Centre de ressources – égalité des hommes et des femmes

6.4.1 Belgique

Belgique – gouvernemental	Langue
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (créé en 2002) est l'institution publique fédérale qui a pour mandat de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. www.iefh.fgov.be	Fr/Nl
Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est un organe d'avis fédéral, créé par A.R. du 15 février 1993. Le Conseil est conçu comme un instrument en vue de réaliser l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et d'éliminer les discriminations directes et indirectes. www.conseildelegalite.be	Fr/Nl
Egalité des Chances Communauté Française La Direction d'Egalité des Chances a comme tâche principale de promouvoir et d'impulser une dynamique d'Egalité des Chances dans les matières qui sont de la compétence de la Communauté française. En plus, elle soutient et informe le secteur associatif et fonctionne comme lieu de ressources. www.egalite.cfwb.be	Fr
Conseil wallon pour l'Egalité entre les femmes et les Hommes Conseil pour l'Egalité des femmes et des Hommes de la Région Wallonne est un organe d'avis régional, créé en 2003. Le Conseil a pour missions de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes ; de proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ; de rendre des avis sur les mesures réglementaires ; de suivre la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les autres niveaux de pouvoir. www.cesrw.be	Fr
Gelijke Kansen Vlaanderen La cellule "Gelijke Kansen Vlaanderen" prépare, implémente et évalue la politique d'égalité des chances en Flandres, sous la responsabilité de la Ministre pour l'Egalité des Chances. Elle combat des discriminations, crée des plans d'actions, fait l'exécution et le suivi de projets spécifiques. www.gelijkekansen.vlaanderen.be	Nl

Belgique – non gouvernemental	
Amazone Centre de Ressources pour l'égalité femmes/hommes (crée en 1995) : héberge différentes associations de femmes, dispose d'un centre de documentation spécialisé en politiques d'égalité, fonctionne comme centre de rencontre et de congrès. Le site offre Digma, la base de données d'instruments pour le *mainstreaming* du genre (voir Infothèque, Bases de données) www.amazone.be	Fr/Nl (En)
Université des Femmes – Bibliothèque Léonie LaFontaine L'Université des Femmes développe et diffuse un savoir féministe accessible à tous et à toutes. Sa bibliothèque Léonie La Fontaine à une large collection d'ouvrages, revues, articles, mémoires concernant les femmes, le genre et les études féministes, accessible via un catalogue on line. www.universitedesfemmes.be/	Fr
RoSa Rosa est le pendant flamand de la Bibliothèque Léonie LaFontaine. Sa bibliothèque est accessible via un catalogue on line (anglais / néerlandais) et le centre offre sur son site une revue de presse, des dossiers. www.rosadoc.be	Nl (Fr, En)
Sophia Sophia est le réseau belge de coordination des études féministes. Son but est de promouvoir et de développer les recherches et enseignements féministes et sur les femmes en Belgique, et de mettre en réseaux les personnes et associations concernées. Son site offre, entre autres, une base de données de recherches et d'enseignements. www.sophia.be	Nl/Fr
Conseil des Femmes Francophones de Belgique Composé d'une cinquantaine d'organisations de femmes ainsi que de membres individuelles, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) est **un organisme pluraliste** d'éducation permanente, qui s'engage dans la promotion des droits et des intérêts des femmes et associations de femmes. www.cffb.be	Fr
Nederlandstalige Vrouwenraad Le Conseil des Femmes Néerlandophones chapote nombreuses associations de femmes en Flandre. Son but est d'informer, d'organiser la concertation et le dialogue et de faire du lobbying dans l'intérêt des femmes. www.vrouwenraad.be	Nl

6.4.2 *Institutions internationales*

Commission Européenne (Union Européenne) Au sein de la Direction Générale (DG) Emploi, affaires sociales & égalité des chances de la Commission européenne, deux unités sont en charge de la problématique de l'Égalité des Genres: une pour « stratégie et programme », l'autre pour « Questions juridiques ». http://ec.europa.eu/employment_social/*gender*_equality/index_fr.html	FR/EN
Conseil de l'Europe Dans la perspective générale de protection et de promotion des droits de la personne humaine, le Conseil de l'Europe cherche à lutter contre les ingérences dans la liberté et la dignité des femmes, à éliminer les discriminations fondées sur le sexe et à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et publique. www.coe.int/equality	FR EN
Nations Unies : WomenWatch *WomenWatch* est le site web commun de *l'Inter-agency Network* on Women et du *Gender Equality* des Nations Unies. Ce site portail donne accès à d'autres sites des Nations Unies et à des informations concernant les activités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les différentes entités des Nations Unies. www.un.org/womenwatch/	
Organisation Internationale du Travail L'OIT a l'intention de tenir compte systématiquement des besoins spécifiques et parfois divergents des femmes et des hommes dans tous ses politiques, programmes et activités. En plus, un Bureau est responsable pour la promotion de l'égalité des sexes à travers l'organisation même. Le site offre	FR/EN

quelques ressources en *mainstreaming* de genre et *gender budgeting*. www.ilo.org/dyn/*gender*/*gender*.home?p_lang=fr	
UNIFEM **Unifem** est le fond des Nations Unies pour les femmes. Il offre une assistance financière et technique pour l'innovation de programmes et stratégies en vue de promouvoir l'égalité f/h. Les « fact sheets » et « *gender* issues » sur le site donnent plus d'informations. www.unifem.org	EN
Commonwealth Secretariat Le Commonwealth Secretariat dispose d'une section genre qui rédige et fait le suivi des plans d'action en égalité h/f. Le site contient de nombreuses ressources, voir e.a. les séries « *mainstreaming* » et « *gender* management » sous publications. www.thecommonwealth.org/subhomepage/34021/	EN
UNESCO : Le Centre de ressources "Femmes et Egalité des Genres de l'Unesco dispose d'un site web avec des outils, ressources, statistiques et indicateurs pour le *mainstreaming* du genre dans les domaines d'action de Unesco (enseignement, sciences…) http://portal.unesco.org (voir « Thèmes / Thèmes spéciaux»)	FR/EN
Projet Mageeq sur Policy frames and implementation problems : the case of *gender mainstreaming* Recherche comparative sur l'implémentation du *mainstreaming* de genre dans différents pays de UE. www.mageeq.net	En

6.4.3 Autres pays (sélection)

Allemagne www.*gender-mainstreaming*.net Au niveau régional (Länder), des centres d'expertise existent aussi, par exemple www.g-i-s-a.de pour Saksen-Anhalt	DE
Angleterre www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/index.htm (voir 'Equality in policy-making')	EN
Autriche www.fczb.de/projekte/wid_db/gener*mainstreaming*/austria.htm www.fczb.de/english/ethemen/eth_gm.htm	DE
Canada www.cfc-swc.gc.ca www.csf.qc.ca	FR/EN
France http://www.femmes-egalite.gouv.fr/	FR
Irlande www.ndp*gender*equality.ie/	EN
Pays Bas www.emancipatieweb.nl/*mainstreaming* www.e-quality.nl (dossier *mainstreaming*)	NL NL/(EN)

6.5 Liens pour les statistiques sexuées

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	Statistiques sexuées 2006 Actes du colloque sur les statistiques sexuées www.iefh.fgov.be
Statistiques et indicateurs « genre » (BIT)	Informations sur les indicateurs http://www.ilo.org/public/french/support/lib/dblist.htm « thesaurus du BIT » informs@ilo.org e.quality@work (pour l'égalité entre hommes et femmes en matière de travail) http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/download/kilm01.pdf informs@ilo.org http://www.ibe.unesco.org/French/Aids/Seminar_worksh/Seminaires_ate.htm http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-2b.pdf
Agence canadienne de développement international	Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes, 1997 www.acdi-cida.gc.ca
Commonwealth secretariat	Using *Gender* Sensitive Indicators : a Reference Manual for Governments and Other Stakeholder 1999 www.thecommonwealth.org/subhomepage/34021/
Unesco	*Gender* Lens for Measuring performance. Guide for developing *gender*-sensitive indicators http://portal.unesco.org
World Bank	*Gender*Stats: base de données d'indicateurs en statistiques « genre » www.worldbank.org/*gender* ou http://devdata.worldbank.org/*gender*stats/home.asp
Australian Insitute for Social Research	*Gender* Indicators Online www.aisr.adelaide.edu.au/gio/*gender*indicators/
Grande-Bretagne	Un aperçu des vies des hommes et des femmes en Grande-Bretagne : caractéristiques, expériences et modes de vie… http://www.statistics.gov.uk/focuson/*gender*/ Plus d'informations sur les indicateurs clés en genre http://www.statistics.gov.uk/cci/article.asp?id=520 Liens vers différents rapports statistiques concernant la position de la femme en Grande-Bretagne http://www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=14899
Pays nordiques	Liens vers les statistiques genre pour les pays nordiques http://www.norden.org/*gender*/statistik-fakta/uk/index.asp
France	Références vers les statistiques genre et indicateurs en France http://www.femmes-egalite.gouv.fr/se_documenter/les_reperes/chiffres_cles/index.htm

7. Thesaurus – glossaire

Action positive	Mesure à l'intention d'un groupe particulier visant à prévenir et éliminer des désavantages d'un groupe spécifique.
Analyse de genre	Analyse qui donne une compréhension plus approfondie de la situation des femmes et des hommes, de leurs contraintes, de leurs besoins, de leurs priorités et de leurs intérêts. Analyse qui vise à identifier les stéréotypes sexués, les inégalités, les phénomènes de hiérarchisation du féminin et du masculin.
Aveugle au genre (*gender blind*)	Etre inconscient des inégalités dont sont encore victimes les femmes et les hommes, de leurs liens avec les stéréotypes sexués et les rôles sociaux traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes.
Discrimination de genre	Toute distinction, exclusion ou restriction faite sur base du sexe qui a comme effet ou but d'empêcher la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes (ou les hommes) de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et autre.
Discrimination positive	Mesure à l'intention d'un groupe particulier visant à compenser des désavantages d'un groupe spécifique en lui donnant des droits et avantages spécifiques.
Discriminations sexuelles directes	Traitements des individus selon leur sexe qui sont explicites, volontaires, conscientes et intentionnelles.
Discrimination sexuelles indirectes ou systémiques	Traitements des individus selon leur sexe qui sont involontaires, inconscients et non intentionnels. Les discriminations sexuelles indirectes relèvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux hommes et aux femmes, comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité
Données désagrégées selon le sexe	Données statistiques quantitatives sur les différences entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles pour une question particulière ou dans un certain domaine. Ces données nous montrent s'il y a des différences mais ne nous disent rien sur les raisons de ces différences
Ecart de genre	Ecart entre filles et garçons, femmes et hommes dans l'accès ou le bénéfice d'une ressource
Egalité de droit	Le fait que les femmes et les hommes ont les mêmes droits.
Egalité des chances	Le fait que les femmes et les hommes ont les mêmes chances et opportunités.
Egalité de genre	Le fait que les ressemblances et les différences entre les femmes et les hommes sont reconnues et également valorisées.
Egalité de fait	Le fait que les femmes et les hommes sont sur un pied d'égalité dans les réalités concrètes (réalisations) (égalité de résultat) et pas seulement au niveau de l'égalité de droit.
Genre	Constructions sociales qui attribuent des caractéristiques aux hommes et aux femmes, déterminées notamment par les rôles socialement assignés à l'un et l'autre sexe et les relations entre les hommes et les femmes. Les caractéristiques de genre ne sont pas naturelles ou biologiques. Elles sont crées par la société et diffusées par la socialisation. Il existe souvent de considérables pressions sociales pour que les uns et les autres se conforment à ces idées et ces comportements.
Hiérarchisation du féminin et du masculin	Le mécanisme par lequel des caractéristiques, activités, comportements liés à un ou l'autre sexe sont valorisés ou dévalorisés dans la société.
Indicateur sexué	Données statistiques différenciées selon les sexes positionnées en regard d'une norme de référence qui sert de comparaison (évolution dans le temps, comparaison entre pays, etc.)
Mainstream	Courant dominant d'idées, de valeurs, de croyances et d'attitudes, de relations et de pratiques de la société
Mainstreaming de genre	Approche qui vise à atteindre l'égalité des sexes dans la société en incluant les questions de genre dans tous les domaines d'activité et à toutes les étapes du processus et de l'action politiques.

Réactif au genre (*gender responsive*)	Avoir la conscience des inégalités des femmes et des hommes, de leurs causes et prendre des mesures pour rencontrer et dépasser les inégalités basées sur le genre
Rôles sexués	La répartition des rôles familiaux, sociaux et professionnels entre les sexes. Les rôles sexués sont différents à travers les communautés et à travers le monde. Ils changent au fil du temps en réponse aux changements dans les conditions de vie des communautés (par exemple, durant les guerres, les femmes prennent plus de place dans la vie économique et publique) et selon l'évolution des idées sur ce qui est acceptables ou non comme comportements pour l'un et l'autre sexe.
Sensible au genre (*gender sensitive*)	Etre conscient et sensibilisé aux inégalités dont sont encore victimes les femmes et les hommes, de leurs liens avec les stéréotypes sexués et les rôles sociaux traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes.
Sexe	Les différences biologiques primaires entre les hommes et les femmes avec lesquelles nous sommes nés et qui sont universelles.
Stéréotypes de genre	Un ensemble de caractéristiques qu'un groupe assigne aux femmes et aux hommes (par exemple : les femmes sont faites pour le travail ménager). Les stéréotypes de genre sont souvent réducteurs et ne reflètent pas les réelles capacités d'une personne.

8. Bibliographie[35]

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1993). Manual Project Cycle Management. Integrated Approach and *Logical Framework*. Brussels, Commission of the European Communities.

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES, *Gender* Impact Assessment Studies - Synthesis Report - 2001, http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_*gender*_impact_fp5_en.pdf.

COMMONWEALTH, Using *Gender* Sensitive Indicators A Reference Manual for Governments and Other Stakeholder.1999 ISBN: 0-85092-594-0 GYAD, Commonwealth secretariat, http://www.thecommonwealth.org/

COMMONWEALTH (2001), Gender mainstreaming in legal and constitutional affairs: a reference manual for governments and other stakeholders / Christine Chinkin; Commonwealth Secretariat, London, Gender management system series.

COMMONWEALTH (1999), A quick guide to gender mainstreaming in the public service / Commonwealth Secretariat, Gender management system series.

CONDITION FÉMININE CANADA, « Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes », Édition 2004, Direction de l'analyse comparative entre les sexes de Condition féminine Canada, gbad@swc-cfc.gc.ca - http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbainfokit/gbainfokit_8_f.html#1.

CONSEIL DE L'EUROPE (1998), L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), Service Egalité entre les Femmes et les Hommes, Direction des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe, EG-S-MS (98) 2, Strasbourg, mai.

CORNET A., (2002), « L'égalité en entreprise et l'approche différenciée de la main-d'oeuvre : quels fondements normatifs et quels impacts pour la gestion? », Revue Management International, Hec – Montréal, 7, N°1, novembre 2002.

CORNET A., CECCHINI I. (Ulg), HOLVOET N. (OIB, UIA, Anvers) (2002-2003), « *Gender budgeting* – approche sexuée des budgets dans la fonction publique fédérale belge», recherche commanditée par le Ministère de l'Emploi et du Travail, Direction Egalité des Chances, 2002-2003. Rapport de synthèse : mai 2003 et Plaquette de sensibilisation à destination des fonctionnaires et des acteurs politiques.

DE MEYER Thomas et CEULEMANS Estelle sous la direction de MEULDERS Danièle (2000), Les mesures fédérales de réduction des charges sociales sous l'angle de l'égalité des chances entre

[35] Tous les documents mentionnés (et beaucoup plus) sont disponibles au centre de documentation d'Amazone, spécialisé dans les politiques gouvernementales en égalité f/h. Vous pouvez consulter le catalogue via www.amazone.be : Infothèque.

hommes et femmes, pour le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'Egalité des Chances, Juin 2000.

DE VIELL OBE M. (éd.) (1998), Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public: rapport d'une conférence organisée conjointement par la Commission Britannique pour l'Egalité des Chances et la Commission Européenne (1998; Londres) / Equal Opportunities Commission (GB). - [S.I.]: Equal Opportunities Commission.

ELSON Diane (1995). *Gender* Equality, Bilateral Program Assistance and Structural Adjustment: Policy and Procedures, World Development. Oxford, Pergamon Press, pp. 1987-1994.

ELSON Diane (2002), *Gender* Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples, in *Gender* Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences, UNIFEM, NY.

HAFNER-BURTON, E. (2000), Mainstreaming gender in the European Union / Mark A. Pollack,. - Cambridge : Harvard Law School.

Legault M.J. (2002, p.34)

MASSÉ Hélène avec la collaboration de LABERGE Michèle et de MASSÉ Ginette (2002), Vers une mobilisation interne et des alliances stratégiques pour l'égalité, Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec, revue Gestion Internationale, Hec Montréal, Automne 2002, Vol.7, n°1.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL, Direction de l'égalité des chances (2003). Rapport final d'évaluation de la cellule "*mainstreaming* de genre" mise en place au sein du gouvernement fédéral - Réalisation des objectifs stratégiques dans le cadre du suivi de la mise en oeuvre de la plate-forme d'action de la conférence mondiale des femmes de Pékin. Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'égalité des chances.

VERLOO M., PANTELIDOU MALOUTAS M. (eds.) (2005), Differences in the framing of gender inequality as a policy problem across Europe, Athens : National Centre for Social Research, The Greek Review of Social Research ; 117 B'. Special issue.

VERLOO M. (2002), The development of gender mainstreaming as a political concept for Europe, Conférence présentée à la conférence 'Gender Learning', Leipzig, 6-8 sept.

VAN ROEMBURG B. & SPEE S. ; MICHIELSENS M. (PROM.) (2004), .Gender mainstreaming : kritische analyse van gender mainstreaming als theoretisch concept en als beleidsinstrument, Antwerpen], Steunpunt Gelijkekansenbeleid - consortium UA en LUC.

Numéro spécial / brochures

L'approche intégrée selon les sexes (2002): comparaison internationale [numéro thématique] = Gender mainstreaming : international comparison [thematic issue] / Taïen Hafsi (éd.), revue Management international, Hec Montréal, Canada, 7, 1, automne.

Europe

Deliverable 9 : final report / Mary Braithwaite . - Athens : KEKMOKOP, 2005. - 112 p. . –
et

Deliverable 3 : methodology report / Mary Daly, Sara Clavero ... [et al.] ; KEKMOKOP . - Athens : KEKMOKOP. Panteion University, 2004. - 32 p.. -

Réalisés dans le cadre du projet de recherche EQUAPOL : Gender Sensitive and Women-Friendly Public Policies : a comparative analysis and assessment of their progress and impact,.

Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre / EQUAL ; Commission Européenne . - Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2005. - 42 p.. - (Emploi & affaires sociales. Emploi & Fonds social européen).

Mécanismes nationaux, plans d'action et approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Etats membres du Conseil de l'Europe depuis la 4e Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995) / Conseil de l'Europe. Direction Générale des Droits de l'Homme . - Edition définitive. - Strasbourg : Conseil de l'Europe, 2004. - 234 p.

National machinery, action plans and gender mainstreaming in the Council of Europe member states since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995) / Council of Europe. - Strasbourg: Council of Europe, 2003. - 144 p. + bijlagen

Belgique

Rapport final d'évaluation de la cellule 'gender mainstreaming' mise en place au sein du gouvernement fédéral : réalisation des objectifs stratégiques dans le cadre du suivi de la mise en oeuvre de la plate-forme d'action de la Conférence mondial des femmes de Pékin / Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale ; en collaboration avec KUL, UCL, UIA, ULG, VUB / Bruxelles : SPF. Direction de l'Egalité des Chances, 2003. - 201 p.
belast met het Gelijkekansenbeleid.

Canada

Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes / Condition Féminine Canada - Ottawa : Condition Féminine Canada, 2004. -

Irlande

Gender equality in environment and waste management / Department of Justice, Equality and Law Reform [Ireland]. Gender Equality Unit. - Dublin: NDP Gender Equality Unit, 2003. - [17 p.]

Gender equality in urban development / Department of Justice, Equality and Law Reform [Ireland]. Gender Equality Unit. - Dublin: NDP Gender Equality Unit, 2003. - [18 p.]

(rapports disponibles pour autres départements)

Pays-Bas

Dat moet echt beter. Emancipatiebeleid en gender mainstreaming bij de rijksoverheid in 2005: voorlopig beeld / Visitatiecommissie Emancipatie . - Den Haag : Visitatiecommissie Emancipatie, 2005. - 19 p.

Emancipatiebeleid en gender mainstreaming bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken : voorlopig beeld / Visitatiecommissie Emancipatie . - Den Haag : Visitatiecommissie Emancipatie, 2005. - 19 p.
(rapports disponibles pour autres ministères, voir www.visitatiecommissie-emancipatie.nl)

Pays nordiques

Step by step: strategic work with gender mainstreaming = Steg för steg: att arbeta med gender mainstreaming som strategi / compiled by Margereta Berggren; in collaboration with Vivian Nikula and Monica Silvell; Nordic Council of Ministers. - Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2003.

In search of the gender perspective in the ministries' policy areas / Ministry of Children and Family Affairs (Norway). - Oslo: Ministry of Children and Family Affairs, 2000. - 8 p. - (Gender mainstreaming in Norway)

3. Statistiques et indicateurs de genre

Statistics on gender equality in the Nordic countries: a survey of the status 2002 = Jämställdhetsstatistik i Norden - kartläggning av status ar 2002 / Maria Grönroos och Elisabeth Lorenzen; Nordic Council of Ministers; Nordisk Institutt for Kvinne- og Kjonnsforskning. - Copenhagen: NIKK, 2003. - 92 p. + bijl. - (TemaNord; 564).

Emancipatiemonitor 2002 / Wil Portegijs, Annemarie Boelens, Saskia Keuzenkamp; Sociaal en Cultureel Planbureau; Centraal Bureau voor de Statistiek. - Den Haag: SCP, 2002. - (SCPpublicatie; 2002/13)

Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen: statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen / Nico Steegmans ... [et al.] (onderzoeksters); Mieke Van Haegendoren (promotor); Steunpunt Gelijkekansenbeleid. - Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2002. - 315 p. + bibliografie.

Hommes et femmes à l'aube du 21ème siècle : un manuel d'utilisation des statistiques sous l'angle du genre / Peter Dalemans, Nico Steegmans, Elke Valgaeren ; Mieke Van Haegendoren (promoteur) ; Limburgs Universitair Centrum. Sociaal Economisch Instituut. - Bruxelles : Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, 2001. - 267 p. - A la demande des: Services Fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles et Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail

A quick guide to using gender-sensitive indicators / Tony Beck; Commonwealth Secretariat. - London: Commonwealth Secretariat, 1999. - 50 p. - (Gender management system series).

Using gender-sensitive indicators: a reference manual for governments and other stakeholders / Tony Beck. - London: Commonwealth Secretariat, 1999. - 64 p. - (Gender management system series).

4. Instruments

Handleiding emancipatie-effectrapportage / H. van de Graaf ... [et al.]; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Directie Coördinatie Emancipatiebeleid. - Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2001. - 52 p.

Emancipatie in beleid: handleiding mainstreaming / Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid. Directie Coördinatie Emancipatiebeleid. - Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid, [2000]. - 79 p.

LEER: een instrument voor lokaal beleid op maat van mannen en vrouwen / Annick Vander Steene ... [et al.]; Impuls; Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten; Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Gelijke Kansen in Vlaanderen. - Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Gelijke Kansen in Vlaanderen, [2000]. - 32 p.

A quick guide to the gender management system / Commonwealth Secretariat. - London: Commonwealth Secretariat, 1999. - 56 p. - (Gender management system series).

The 3Rs tools for gender equality in local government: on gender mainstreaming and the 3R method in Swedish municipalities / Ulrika Lorentzi; Michael Gough (vert.); Swedish Association of Local Authorities. Development Department. - Stockholm: Swedish Association of Local Authorities, 1999. - 20 p.

Developing innovative work organisation with equal opportunities: self assessment diagnostic tool, including company examples / Lotte Valbjorn ... [et al.]; Athene International Human Resource Development (Denmark); Centre for Research in Innovation Management, University of Brighton (United Kingdom); Fondazione Regionale Pietro Seveso (Italy). - [S.I.]: Athene International Human Resource Development, 1998. - 67 p.

Analyse comparative entre les sexes: guide d'élaboration de politiques: document de travail / Condition Féminine Canada = Gender-based analysis: a guide for policy-making: working document / Status of Women Canada. - Ottawa: Condition Féminine, 1998. - 30 p. -

Guide pour l'analyse comparative entre les sexes: mesures en vue d'intégrer la problématique homme-femme dans l'élaboration et l'analyse des politiques / document préparé par Marika Morris; Bureau de la Main-d'oeuvre Féminine (Canada). Politique stratégique = Gender-based analysis guide: steps to incorporating gender considerations into policy development and analysis / document prepared by Marika Morris; Women's Bureau (Canada). Strategic Policy Branch. - [Ottawa]: Bureau de la Main-d'oeuvre Féminine (Canada). Politique Stratégique, 1997. - 11 p.

5. Gender Budgeting

Gender-responsive government budgeting / Feridoun Sarraf ; International Monetary Fund. Fiscal Affairs Department . - [S.I.] : International Monetary Fund, 2003. - 24 p.